

**DELIBERAZIONE ADOTTATA DAL COMITATO ESECUTIVO**  
**NELLA RIUNIONE DEL 18 MAGGIO 2023**

**IL COMITATO ESECUTIVO**

“Visto il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, ai sensi del quale le pubbliche amministrazioni valutano annualmente la performance organizzativa ed individuale dei Dirigenti, sulla base del rispettivo Sistema di misurazione e valutazione della performance; visto il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance della Federazione ACI che prevede l'assegnazione di obiettivi di performance individuale ai Dirigenti di prima fascia, riferiti ad obiettivi connessi alla performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità, obiettivi connessi agli obiettivi specifici di Federazione, ulteriori obiettivi individuali ed obiettivi collegati ai comportamenti manageriali espressi; tenuto conto che, relativamente ai Dirigenti generali, il citato Sistema prevede che, a chiusura del periodo di riferimento, l'Organismo Indipendente di Valutazione-OIV proceda alla misurazione del livello di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa della struttura cui gli interessati sono preposti e alla misurazione del livello di conseguimento degli obiettivi di performance individuale agli stessi assegnati; tenuto conto altresì che al Segretario Generale è demandata la misurazione dei comportamenti manageriali espressi nell'esercizio dell'azione direzionale e gestionale in conformità agli ambiti individuati nel Sistema e la formulazione della proposta di valutazione complessiva della performance; viste le schede concernenti la misurazione della performance individuale per l'anno 2022, complete delle proposte di competenza del Segretario Generale, trasmesse dall'Ufficio Struttura Tecnica Permanente per l'Organismo Indipendente di Valutazione-OIV in relazione ai seguenti Direttori centrali e compartimentali: - Dott. Mauro Annibali, Direttore della Direzione Trasparenza, Anticorruzione, Protezione Dati Personali e Relazioni con il Pubblico; - Dott. Giorgio Brandi, Direttore dell'Unità Progettuale per l'Attuazione del Documento Unico per gli Automobilisti dal 1° gennaio al 28 febbraio 2022; - Dott. Carlo Conti, Direttore della Direzione Analisi Strategica per le Politiche del Gruppo; - Dott. Maurizio Del Marro, Direttore della Direzione Segreteria Organi Collegiali, Pianificazione e Coordinamento; - Dott. Marco Ferrari, Direttore della Direzione per lo Sport Automobilistico e le Relazioni Internazionali; - Dott. Dario Gargiulo, Direttore della Struttura di Missione “Progetti comunitari *Automotive* e per il Turismo”; - Dott. Vincenzo Leanza, Direttore della Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità ed il Turismo; - Dott. Salvatore Moretto, Direttore della Direzione Gestione e Sviluppo del PRA, Fiscalità Automobilistica e Servizi agli Enti Territoriali; - Dott. Vincenzo Pensa, Direttore della Direzione Sistemi Informativi e Innovazione; Dott.ssa Giuseppa Scimoni, Direttore dell'Unità Progettuale per l'attuazione della Centrale Acquisti della Federazione ACI; Dott.ssa Sabina Soldi, Direttore della Direzione Presidenza e Segreteria

Generale; - Dott. Fabrizio Turci, Direttore della Direzione Ispettorato Generale e *Audit*; - Dott. Luigi Francesco Ventura, Direttore della Direzione Risorse Umane e Organizzazione; - Dott. Alberto Ansaldi, Direttore Compartimentale Piemonte, Valle d'Aosta, Lombardia, Trentino Alto Adige, Veneto e Friuli Venezia Giulia con contestuale responsabilità dell'Automobile Club di Milano; - Dott. Roberto Caruso, Direttore Compartimentale Lazio, Abruzzo, Campania, Basilicata, Molise, Calabria, Puglia e Sicilia; - Dott.ssa Alessandra Rosa, Direttore Compartimentale Toscana, Liguria, Umbria, Sardegna, Marche, Emilia Romagna con contestuale responsabilità dell'Automobile Club di Firenze e con il coordinamento delle Attività Associative e Gestione e Sviluppo Reti; ritenuto, sulla scorta degli elementi forniti e sulla base delle proposte formulate dall'OIV e dal Segretario Generale per gli ambiti di rispettiva competenza, di procedere alla valutazione finale della performance individuale dei richiamati Dirigenti di prima fascia, per l'anno 2022, come risultanti dalla predette schede di valutazione; **delibera** all'unanimità di riconoscere ai Dirigenti di livello dirigenziale generale citati in premessa, per l'attività dagli stessi espletata nel corso dell'anno 2022, i punteggi e le valutazioni finali dei rispettivi obiettivi di performance individuale e delle competenze manageriali espresse nel periodo di riferimento riportati nelle rispettive schede allegate al verbale della riunione sotto la lett. D), che costituiscono parte integrante della presente deliberazione. I competenti Uffici sono incaricati di curare gli adempimenti connessi e conseguenti alla presente deliberazione.”.

| SCHEDA MONITORAGGIO E VALUTAZIONE FINALE PERFORMANCE DIRIGENTI I FASCIA                    |                        |   |  |   | ANNO 2022      |  |                   |
|--|------------------------|---|--|---|----------------|--|-------------------|
| Sezione A obiettivi performance organizzativa  |                        |   |  |   |                |  |                   |
| Direzione:Trasparenza Anticorruzione Protezione Dati Personali e Relazioni con il Pubblico |                        |   |  |   |                |  |                   |
| Cognome: Annibali  |                        | Nome: Mauro   |  |   |                |  |                   |
| A  | B                      | C   | D  | E   | F              | G = ( F / E ) x 100                                | = ( G x B ) / 100 |
| Obiettivi riferiti alle progettualità  | Peso %<br>(di cluster) | Indicatore  | Fonte  | Target assegnato  | Target annuale | % conseguimento<br>obiettivo rispetto al<br>target | Punteggio         |
| .....  | %                      |   |  |   |                |  |                   |
| .....  | %                      |   |  |   |                |  |                   |
|  | %                      |   |  |   |                |  |                   |
| Obiettivi riferiti al<br>miglioramento/efficientamento<br>dei processi e della qualità     | Peso %<br>(di cluster) | Indicatore  | Fonte  | Target assegnato  | Target annuale | % conseguimento<br>obiettivo rispetto al<br>target | Punteggio         |
| Migliorare la qualità delle sezione "Amministrazione trasparente" dei siti ACI/AC          | 20%                    | N. siti monitorati / Tot. Siti ACI/AC   | Archivio di Direzione                            | 100%  |                |  |                   |
| Migliorare la qualità della trasparenza delle società in house                             | 20%                    | N. iniziative per il miglioramento ed omogeneizzazione delle sezioni "Società Trasparente" delle società in house         | Archivio di Direzione                            | 2   |                |  |                   |
| Migliorare la conoscenza e la consapevolezza interna in materia di obblighi di trasparenza | 20%                    | N. 1 iniziativa di formazione per le Strutture ACI e per gli AC   | Portale comunicazione interna/archivio Direzione | SI  |                |  |                   |
| Aggiornare il sistema dei controlli sulle attività degli Uffici Territoriali               | 10%                    | Percentuale di diffusione presso le Strutture Territoriali del modello di aggregazione dei dati definito nel 2021         | Archivio di Direzione                            | ≥50%  |                |  |                   |
| Coordinare le azioni in materia di prevenzione della corruzione                            | 15%                    | Documento di analisi e pianificazione degli step di realizzazione degli interventi informatici (peso relativo 35%)        | Archivio di Direzione                            | SI  |                |  |                   |
|  |                        | Aggiornamento quadro sinottico delle misure di prevenzione per elaborazione PTPCT 2023-2025 (peso relativo 35%)           |  |   |                |  |                   |
|  |                        | Documento di monitoraggio attività e misure di prevenzione individuate nel Quadro Sinottico 2022-2024 (peso relativo 30%) |  |   |                |  |                   |
| Assicurare la qualità dell'accesso civico generalizzato                                    | 5%                     | Percentuale di istanze gestite/ N. istanze pervenute  | Registro degli accessi - Posta elettronica       | 100%  |                |  |                   |
| Customer satisfaction  | 10%                    | Percentuale di giudizi positivi espressi sulla struttura / n. utenti interni intervistati                                 | Data Base DRUO                                   | 70% giudizi positivi (in conformità ai criteri del vigente CCI, salvo eventuali modifiche intervenute a valle dell'approvazione del CCI 2022 da parte dei Ministeri competenti) |                |  |                   |
| TOTALE   | 100%                   |   |  |   |                |  |                   |
| Data e firma del dirigente   |                        |   |  |   |                |  |                   |
| Data e firma del valutatore  |                        |   |  |   |                |  |                   |

| Sezione B obiettivi di performance individuale  |               |      |   |               |                  |               |  |                |                     |
|---|---------------|------|---|---------------|------------------|---------------|--|----------------|---------------------|
| A   | B             | C    | D   | E             | F                | G             | H = (G/F) x100   | I = (HxB) /100 | L = I x C           |
| Obiettivi di performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità<br>( % DELLE RISULTANZE DELLA SEZIONE A) | Peso Relativo | Peso |   |               |                  |               | %<br>CONSEGUIMENTO<br>OBIETTIVO<br>RISPETTO AL<br>TARGET | Punteggio      | Punteggio ponderato |
| come da scheda performance organizzativa  | 100%          |      |   |               |                  |               |  |                |                     |
| Obiettivi connessi agli obiettivi specifici di Federazione  |               | 50%  | Indicatore  | Fonte         | Target assegnato | Target finale | %<br>CONSEGUIMENTO<br>OBIETTIVO<br>RISPETTO AL<br>TARGET | Punteggio      | Punteggio ponderato |
|   |               |      |   |               |                  |               |  |                |                     |
|   |               |      |   |               |                  |               |  |                |                     |
|   |               |      |   |               |                  |               |  |                |                     |
| Obiettivi individuali   |               | 20%  | Indicatore  | Fonte         | Target assegnato | Target finale | %<br>CONSEGUIMENTO<br>OBIETTIVO<br>RISPETTO AL<br>TARGET | Punteggio      | Punteggio ponderato |
| Formazione su specifiche tematiche previste nel PTPCT   | 40%           |      | Fornire alla DRUO indicazioni per le sessioni di aggiornamento previste sul PTPCT | Archivio DRUO | SI               |               |  |                |                     |
|   |               |      |   |               |                  |               |  |                |                     |

|   |      |      |   |   |                              |                              |  |           |                     |
|---|------|------|---|---|------------------------------|------------------------------|--|-----------|---------------------|
| Supportare le attività dell'Ente in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza | 60%  |      | Elaborazione schema PTPCT 2022-2024 per la successiva approvazione da parte degli Organi nel rispetto delle scadenze di legge | Archivio Direzione Trasparenza, Anticorruzione, Protezione dati personali e Relazioni con il pubblico | SI                           |                              |  |           |                     |
| TOTALE  | 100% |      |   |   |                              |                              |  |           |                     |
| Data e firma del dirigente  |      |      |   |   |                              |                              |  |           |                     |
| Data e firma del valutatore   |      |      |   |   |                              |                              |  |           |                     |
| Sezione C comportamenti manageriali/comportamenti organizzativi                           |      |      |   |   |                              |                              |  |           |                     |
| Comportamenti manageriali / comportamenti organizzativi                                   |      | 30%  |   |   | Livello comportamento atteso | Livello comportamento finale | % comportamento manageriale rispetto al livello atteso | Punteggio | Punteggio ponderato |
| Orientamento al risultato   | 20%  |      |   |   | 5                            |                              |  |           |                     |
| Organizzazione e controllo  | 20%  |      |   |   | 5                            |                              |  |           |                     |
| Leadership  | 20%  |      |   |   | 5                            |                              |  |           |                     |
| Gestione e sviluppo delle risorse umane   | 20%  |      |   |   | 5                            |                              |  |           |                     |
| Relazioni   | 20%  |      |   |   | 5                            |                              |  |           |                     |
| TOTALE  |      | 100% |   |   |                              |                              |  |           |                     |
| Data e firma del dirigente  |      |      |   |   |                              |                              |  |           |                     |
| Data e firma del valutatore   |      |      |   |   |                              |                              |  |           |                     |
| VALUTAZIONE FINALE (a cura del valutatore finale)   |      |      |   |   |                              |                              |  |           |                     |
|   |      |      |   |   |                              |                              |  |           |                     |
| Data e firma del dirigente  |      |      |   |   |                              |                              |  |           |                     |
| Data e firma del valutatore   |      |      |   |   |                              |                              |  |           |                     |



|   |                        |           |
|---|------------------------|-----------|
| SCHEDA MONITORAGGIO E VALUTAZIONE FINALE PERFORMANCE DIRIGENTI I FASCIA   |                        | ANNO 2022 |
| Direzione: <b>Unità Progettuale per l'Attuazione del Documento Unico per gli Automobilisti con il coordinamento del Servizio Gestione PRA - fino al 28 febbraio</b> |                        |           |
| Nome: <b>Giorgio</b>  | Cognome: <b>Brandi</b> |           |

| SEZIONE B OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE  |               |            |   |                            |                         |                      |   |                  |                            |
|---|---------------|------------|---|----------------------------|-------------------------|----------------------|---|------------------|----------------------------|
|   | Peso Relativo | Peso       |   |                            |                         |                      | % conseguimento obiettivo rispetto al target        | Punteggio        | Punteggio ponderato        |
| <b>Obiettivi di performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità</b> |               | <b>50%</b> |   |                            |                         |                      |   |                  |                            |
| Come da scheda di performance organizzativa   | 100%          |            |   |                            |                         |                      |   |                  |                            |
| <b>Obiettivi individuali</b>  |               | <b>20%</b> | <b>Indicatore</b>   | <b>Fonte</b>               | <b>Target assegnato</b> | <b>Target finale</b> | <b>% conseguimento obiettivo rispetto al target</b> | <b>Punteggio</b> | <b>Punteggio ponderato</b> |
| Concorrerre all'aggiornamento del PTPCT   | 55%           |            | Aggiornamento mappatura dei processi finalizzata all'individuazione dei rischi e delle misure di prevenzione da proporre al RPCT nei tempi richiesti per la predisposizione del PTPCT 2023-2025 | Quadro sinottico 2022-2024 | SI                      |                      |   |                  |                            |
| Formazione su specifiche tematiche previste nel PTPCT                                   | 45%           |            | Partecipazione a n. 1 sessioni di aggiornamento organizzate dalla DRUO su indicazioni della Direzione Trasparenza Anticorruzione, Protezione Dati Personali e Relazioni con il Pubblico         | Archivio DRUO              | SI                      |                      |   |                  |                            |
| <b>TOTALE</b>   | <b>100%</b>   | <b>70%</b> |   |                            |                         |                      |   |                  |                            |
| Data e firma del dirigente  |               |            |   |                            |                         |                      |   |                  |                            |
| Data e firma del valutatore   |               |            |   |                            |                         |                      |   |                  |                            |

|   |  |
|---|--|
| VALUTAZIONE FINALE (a cura del valutatore finale) |  |
|   |  |
| Data e firma del dirigente                        |  |
| Data e firma del valutatore                       |  |



| SCHEDA MONITORAGGIO E VALUTAZIONE FINALE PERFORMANCE DIRIGENTI DI I FASCIA  |                    |   |   |  | ANNO 2022         |  |  |  |           |
|---|--------------------|---|---|--|-------------------|--|--|--|-----------|
| Direzione Segreteria Organi Collegiali, Pianificazione e Coordinamento  |                    |   |   |  |                   |  |  |  |           |
| Cognome: Del Marro  |                    | Nome: Maurizio  |   |  |                   |  |  |  |           |
| Scheda assegnazione obiettivi performance organizzativa   |                    |   |   |  |                   |  |  |  |           |
| Obiettivi riferiti alle progettualità   | Peso %(di cluster) | Indicatore  | Fonte   | Target assegnato   | Target conseguito |  | % conseguimento obiettivo rispetto al target |  | Punteggio |
| Digitalizzare il fascicolo delle riunioni degli Organi Collegiali non sportivi  | 20%                | Realizzare le attività di competenza in conformità al Gantt della prima annualità del progetto  | Archivio Direzione/posta elettronica/ACI Informatica  | SI   |                   |  |  |  |           |
| Obiettivi riferiti al miglioramento/efficientamento dei processi e della qualità  | Peso %(di cluster) | Indicatore  | Fonte   | Target assegnato   | Target conseguito |  | % conseguimento obiettivo rispetto al target |  | Punteggio |
| Concorrere al regolare funzionamento degli Organi Collegiali non sportivi   | 30%                | Percentuale di riunioni regolarmente gestite nella fase preparatoria, in corso di seduta e rispetto agli adempimenti successivi / totale riunioni convocate   | Archivio Direzione/Posta elettronica  | 100 % (28/28)  |                   |  |  |  |           |
| Garantire la puntuale gestione del ciclo della performance di Federazione   | 15%                | Svolgimento delle attività e degli adempimenti di competenza nel rispetto del SMVP e delle scadenze previste  | Archivio Direzione/Posta elettronica  | SI   |                   |  |  |  |           |
| Supportare le attività istituzionali dei Vertici  | 5%                 | N. documenti prodotti e adempimenti svolti nei termini / N. richieste della Presidenza e della Segreteria Generale  | Archivio Direzione/Posta elettronica  | ≥ 95 % (8/8)   |                   |  |  |  |           |
| Assicurare il puntuale riscontro alle attività di vigilanza sulla gestione della Federazione da parte della Corte dei Conti | 15%                | Coordinamento istruttorio, predisposizione richieste elementi conoscitivi e documentali alle strutture ACI e AC, elaborazione degli schemi di riscontro a tutte le richieste della competente sezione di controllo della Corte dei Conti ai fini della relazione annuale sulla gestione della Federazione | Archivio Direzione/Posta elettronica  | SI   |                   |  |  |  |           |
| Concorrere all'attuazione del PTPCT   | 5%                 | N. monitoraggi semestrali delle attività e delle misure di competenza previste nel PTPCT 2022-2024  | Report di riscontro alla Direzione Trasparenza, Anticorruzione, Protezione Dati Personali e Relazioni con il Pubblico | 2 (al 30/6 e al 31/12)   |                   |  |  |  |           |
| Customer satisfaction   | 10%                | Percentuale di giudizi positivi espressi sulla struttura / n. utenti interni intervistati   | Data Base DRUO  | 70 % giudizi positivi (in conformità ai criteri del vigente CCI, salvo eventuali modifiche intervenute a valle dell'approvazione del CCI 2022 da parte dei Ministeri competenti) |                   |  |  |  |           |
| TOTALE  | 100%               |   |   |  |                   |  |  |  |           |
| Data e firma del dirigente  |                    |   |   |  |                   |  |  |  |           |
| Data e firma del valutatore   |                    |   |   |  |                   |  |  |  |           |

| Scheda assegnazione obiettivi performance individuale   |               |      |  |  |  |                   |  |           |                     |
|---|---------------|------|--|--|--|-------------------|--|-----------|---------------------|
|   | Peso Relativo | Peso |  |  |  |                   |  |           |                     |
| Obiettivi connessi alla performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità   |               | 50%  | Indicatore   | Fonte  | Target assegnato                                   | Target conseguito | % conseguimento obiettivo rispetto al target | Punteggio | Punteggio ponderato |
| Digitalizzare il fascicolo delle riunioni degli Organi Collegiali non sportivi  | 20%           |      | Realizzazione di un primo prototipo di fascicolo digitale (mock up)  | Archivio Direzione/posta elettronica/ACI Informatica | SI   |                   |  |           |                     |
| Concorrere al regolare funzionamento degli Organi Collegiali non sportivi   | 30%           |      | Percentuale delle deliberazioni adottate dagli Organi nelle riunioni ordinarie sottoposte ai Vertici per la formalizzazione, sulla base e previa verifica delle bozze predisposte dall'Ufficio Segreteria Organi Collegiali, entro la data della successiva seduta ordinaria (peso relativo 45%)   | Archivio Direzione/posta elettronica                 | 95%≤%≤100%   |                   |  |           |                     |
|   |               |      | Percentuale degli schemi finali dei verbali delle riunioni ordinarie degli Organi sottoposti ai Vertici, sulla base e previa verifica delle bozze predisposte dall'Ufficio, entro la data della successiva seduta ordinaria sul totale delle riunioni svolte (peso relativo 45%)   | Archivio Direzione/posta elettronica                 | 90%≤%≤100%   |                   |  |           |                     |
|   |               |      | N. Regolamenti elettorali deliberati dagli AC esaminati e sottoposti al Consiglio Generale nella prima riunione successiva alla ricezione / N. Regolamenti elettorali ricevuti nei termini (peso relativo 10%)   | Archivio Direzione/posta elettronica                 | 95%≤%≤100%   |                   |  |           |                     |
| Garantire la puntuale gestione del complesso degli adempimenti di competenza della Direzione in materia di performance di Federazione | 15%           |      | Percentuale dei seguenti documenti relativi al ciclo della performance sottoposti ai Vertici in tempo utile per la sottoposizione agli Organi Collegiali per l'approvazione, entro le scadenze indicate, sulla base e degli apporti forniti dalle strutture e previa verifica e revisione delle bozze predisposte dall'Ufficio Pianificazione: proposta finale in materia di indirizzi strategici della Federazione per il triennio 2023-2025, entro il mese di aprile; schema finale del Piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024, entro il mese di aprile; schema finale della Relazione sulla performance 2021, entro il mese di giugno; documenti illustrativi finali delle proposte di varianza formulate in corso d'anno entro 10 giorni lavorativi dalla ricezione del parere dell'OIV. | Archivio Direzione/posta elettronica                 | 90%≤%≤100%   |                   |  |           |                     |
| Supportare le attività istituzionali dei Vertici  | 5%            |      | N. adempimenti assolti e atti, documenti, relazioni, note di approfondimento, ipotesi di modifiche normative predisposti autonomamente o sulla base di primi schemi elaborati dagli Uffici, sottoposti al Presidente o al Segretario Generale nei termini richiesti / N. richieste ricevute  | Archivio Direzione/posta elettronica                 | ≥95%   |                   |  |           |                     |
| Assicurare il puntuale riscontro alle attività di vigilanza sulla gestione della Federazione da parte della Corte dei Conti           | 15%           |      | Come da indicatore di p.o.   | Fonte dell'obiettivo di p.o.                         | livello di conseguimento finale del target di p.o. |                   |  |           |                     |
| Concorrere all'attuazione del PTPCT   | 5%            |      | Come da indicatore di p.o.   | Fonte dell'obiettivo di p.o.                         | livello di conseguimento finale del target di p.o. |                   |  |           |                     |
| Customer satisfaction   | 10%           |      | Come da indicatore di p.o.   | Fonte dell'obiettivo di p.o.                         | livello di conseguimento finale del target di p.o. |                   |  |           |                     |
| Ulteriori obiettivi individuali   |               | 20%  | Indicatore   | Fonte  | Target assegnato                                   | Target conseguito | % conseguimento obiettivo rispetto al target | Punteggio | Punteggio ponderato |
| Concorrere all'aggiornamento del PTPCT  | 55%           |      | Aggiornamento mappatura dei processi finalizzata all'individuazione dei rischi e delle misure di prevenzione da proporre al RPCT nei tempi richiesti per la predisposizione del PTPCT 2023 - 2025  | Quadro sintetico 2022 - 2024                         | SI   |                   |  |           |                     |
| Formazione su specifiche tematiche previste nel PTPCT   | 45%           |      | Partecipazione a n.1 sessione di aggiornamento organizzata dalla DRUO su indicazione della Direzione Trasparenza, Anticorruzione, Protezione dati personali e Relazioni con il Pubblico  | Archivio DRUO  | SI   |                   |  |           |                     |
| TOTALE  | 100%          |      |  |  |  |                   |  |           |                     |
| Data e firma del dirigente  |               |      |  |  |  |                   |  |           |                     |
| Data e firma del valutatore   |               |      |  |  |  |                   |  |           |                     |



| Comportamenti manageriali / comportamenti organizzativi |       | 30%  |  |  | Livello comportamento atteso | Livello comportamento finale | % CONSEGUIMENTO OBIETTIVO RISPETTO AL COMPORTAMENTO ATTESO | Punteggio | Punteggio ponderato |
|---|-------|------|--|--|------------------------------|------------------------------|--|-----------|---------------------|
| Orientamento al risultato                               | 20 %  |      |  |  | 5                            |                              |  |           |                     |
| Organizzazione e controllo                              | 20 %  |      |  |  | 5                            |                              |  |           |                     |
| Leadership  | 20 %  |      |  |  | 5                            |                              |  |           |                     |
| Gestione e sviluppo delle risorse umane                 | 20 %  |      |  |  | 5                            |                              |  |           |                     |
| Relazioni   | 20 %  |      |  |  | 5                            |                              |  |           |                     |
| TOTALE  | 100 % | 100% |  |  |                              |                              |  |           |                     |
| Data e firma del dirigente                              |       |      |  |  |                              |                              |  |           |                     |
| Data e firma del valutatore                             |       |      |  |  |                              |                              |  |           |                     |

| VALUTAZIONE FINALE (a cura del valutatore finale) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Data e firma del dirigente                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Data e firma del valutatore                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

| SCHEDA MONITORAGGIO E VALUTAZIONE FINALE PERFORMANCE DIRIGENTI I FASCIA                      |                        |  |   |   | ANNO 2022      |  |           |
|--|------------------------|--|---|---|----------------|--|-----------|
| Sezione A obiettivi performance organizzativa  |                        |  |   |   |                |  |           |
| Direzione: DIREZIONE PER LO SPORT AUTOMOBILISTICO E RELAZIONI INTERNAZIONALI                 |                        |  |   |   |                |  |           |
| Cognome: FERRARI   |                        | Nome: MARCO  |   |   |                |  |           |
| A  | B                      | C  | D   | E   | F              | G  | H         |
| Obiettivi riferiti alle progettualità  | Peso %<br>(di cluster) | Indicatore   | Fonte   | Target assegnato  | Target annuale | % conseguimento obiettivo rispetto al target | Punteggio |
| Realizzare la prima annualità del progetto triennale "Formula 3 Regional Europa - by Alpine" | 30%                    | N. 10 gare organizzate conformemente alle specifiche tecniche della FIA (peso relativo 70%)  | Archivio Direzione  | SI  |                |  |           |
|  |                        | N. piloti partecipanti (peso relativo 15%)   | Archivio Direzione  | ≥ 24  |                |  |           |
|  |                        | N. team partecipanti (peso relativo 15%)   | Archivio Direzione  | 12  |                |  |           |
| Obiettivi riferiti al miglioramento/efficientamento dei processi e della qualità             | Peso %<br>(di cluster) | Indicatore   | Fonte   | Target assegnato  | Target annuale | % conseguimento obiettivo rispetto al target | Punteggio |
| Organizzare il Gran Premio di Formula 1 presso l'Autodromo di Monza                          | 30%                    | Adempimenti di competenza in conformità al Gantt dell'iniziativa   | Archivio Direzione/ Archivio Presidenza   | SI  |                |  |           |
| Assicurare l'aggiornamento tecnico degli Ufficiali di Gara (UU.GG.)                          | 15%                    | N. sessioni formative e-learning erogate (Peso relativo 50%)   | Archivio Direzione  | 8   |                |  |           |
|  |                        | N. partecipanti alle sessioni formative (Peso relativo 50%)  | Archivio Direzione  | 250   |                |  |           |
| Promuovere la pratica sportiva automobilistica e la guida responsabile tra i giovanissimi    | 10%                    | N.bambini partecipanti all'iniziativa "I love sport karting in piazza"   | Attestati rilasciati/Archivio Direzione   | 1.300   |                |  |           |
| Concorrere all'attuazione del PTPCT  | 5%                     | N. monitoraggi semestrali delle attività e delle misure di competenza previste nel PTPCT 2022-2024   | Report di riscontro alla Direzione Trasparenza, Anticorruzione, Protezione Dati Personali e Relazioni con il Pubblico | 2 (al 30/6 e al 31/12)  |                |  |           |
| Valutare la qualità delle sessioni formative per gli Ufficiali di Gara (UU.GG.)              | 5%                     | Percentuale di giudizi positivi espressi dai partecipanti rilevati attraverso un questionario di customer satisfaction (valutazione positiva uguale o superiore a 3 su una scala da 1 a 5) | Partecipanti/Archivio Direzione   | 70%   |                |  |           |
| Customer satisfaction  | 5%                     | Percentuale di giudizi positivi espressi sulla struttura / n. utenti interni intervistati  | Data base DRUAG   | 70% giudizi positivi (in conformità ai criteri del vigente CCI, salvo eventuali modifiche intervenute a valle dell'approvazione del CCI 2022 da parte dei Ministeri competenti) |                |  |           |
| TOTALE   | 100%                   |  |   |   |                |  |           |

| Data e firma del dirigente   |               |      |   |                              |                  |               |  |                |                     |
|--|---------------|------|---|------------------------------|------------------|---------------|--|----------------|---------------------|
| Data e firma del valutatore  |               |      |   |                              |                  |               |  |                |                     |
| Sezione B obiettivi di performance individuale   |               |      |   |                              |                  |               |  |                |                     |
| A  | B             | C    | D   | E                            | F                | G             | H = (G/F) x100                               | I = (HxB) /100 | L= I x C            |
| Obiettivi di performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità ( % DELLE RISULTANZE DELLA SEZIONE A) | Peso Relativo | Peso |   |                              |                  |               | % CONSEGUIMENTO OBIETTIVO RISPETTO AL TARGET | Punteggio      | Punteggio ponderato |
| come da scheda performance organizzativa   | 100%          | 50%  |   |                              |                  |               |  |                |                     |
| Obiettivi individuali  |               | 20%  | Indicatore  | Fonte                        | Target assegnato | Target finale | % CONSEGUIMENTO OBIETTIVO RISPETTO AL TARGET | Punteggio      | Punteggio ponderato |
| Concorrere all'aggiornamento del PTPCT   | 55%           |      | Aggiornamento mappatura dei processi finalizzata all'individuazione dei rischi e delle misure di prevenzione da proporre al RPCT nei tempi richiesti per la predisposizione del PTPCT 2023 - 2025 | Quadro sinottico 2022 - 2024 | SI               |               |  |                |                     |
| Formazione su specifiche tematiche previste nel PTPCT  | 45%           |      | Partecipazione a n.1 sessione di aggiornamento organizzata dalla DRUO su indicazione della Direzione Trasparenza, Anticorruzione, Protezione dati personali e Relazioni con il Pubblico           | Archivio DRUO                | SI               |               |  |                |                     |
| TOTALE   | 100%          |      |   |                              |                  |               |  |                |                     |
| Data e firma del dirigente   |               |      |   |                              |                  |               |  |                |                     |
| Data e firma del valutatore  |               |      |   |                              |                  |               |  |                |                     |

| Sezione C comportamenti manageriali/comportamenti organizzativi |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|---|-----|------|--|--|------------------------------------|------------------------------------|--|-----------|------------------------|
| Comportamenti manageriali /<br>comportamenti organizzativi      |     | 30%  |  |  | Livello<br>comportamento<br>atteso | Livello<br>comportamento<br>finale | % comportamento<br>manageriale rispetto<br>al livello atteso | Punteggio | Punteggio<br>ponderato |
| Orientamento al risultato                                       | 20% |      |  |  | 5                                  |                                    |  |           |                        |
| Organizzazione e controllo                                      | 20% |      |  |  | 5                                  |                                    |  |           |                        |
| Leadership  | 20% |      |  |  | 5                                  |                                    |  |           |                        |
| Gestione e sviluppo delle risorse                               | 20% |      |  |  | 5                                  |                                    |  |           |                        |
| Relazioni   | 20% |      |  |  | 5                                  |                                    |  |           |                        |
| TOTALE  |     | 100% |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
| Data e firma del dirigente                                      |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
| Data e firma del valutatore                                     |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
| VALUTAZIONE FINALE (a cura del valutatore finale)               |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
|   |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |



| SCHEDA MONITORAGGIO E VALUTAZIONE FINALE PERFORMANCE DIRIGENTI I^FASCIA   |                        |  |   |   |                  |  | ANNO 2022                                     |           |                     |
|---|------------------------|--|---|---|------------------|--|---|-----------|---------------------|
| Direzione: <b>Struttura di Missione Progetti Comunitari Automotive e per il Turismo</b>   |                        |  |   |   |                  |  |   |           |                     |
| Nome: <b>Dario</b>  |                        | Cogome: <b>Gargiulo</b>  |   |   |                  |  |   |           |                     |
| SEZIONE A OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  |                        |  |   |   |                  |  |   |           |                     |
| Obiettivi riferiti al miglioramento/efficientamento dei processi e della qualità  | Peso %<br>(di cluster) | Indicatore   | Fonte   | Target assegnato  | Target finale    | % conseguimento obiettivo rispetto al target |   | Punteggio |                     |
| Assicurare l'attività di supporto, ivi inclusa l'analisi finanziaria, nell'ambito degli accordi istituzionali in materia di mobilità e turismo definiti dall'Ente, finalizzata alla realizzazione di attività e/o linee di intervento finanziate con i fondi comunitari e/o nazionali | 30%                    | N. iniziative di supporto alla programmazione e attuazione delle specifiche attività o linee d'intervento / n. richieste formulate dagli Enti partner dell'accordo | Archivio Struttura  | 100%  |                  |  |   |           |                     |
| Consolidare la rappresentatività dell'Ente a livello internazionale ed Europeo  | 20%                    | Partecipazione al FIA Tourism Group e al Gruppo Iniziativa Italiana  | Archivio Struttura  | SI  |                  |  |   |           |                     |
| Promuovere la conoscenza e le competenze specialistiche interne in materia Comunitaria  | 30%                    | N. newsletter "Osservatorio Europeo" e "Bandi Europei" redatte e pubblicate nella pagina "Missione Europa" del sito istituzionale (peso relativo 70%)              | Archivio Struttura  | 24  |                  |  |   |           |                     |
|   |                        | N. 1 sessione formativa e di aggiornamento, con organizzazione di stage presso la sede di Bruxelles, per dipendenti centrali e periferici (peso relativo 30%)      |   | 1   |                  |  |   |           |                     |
| Concorrere all'attuazione del PTPCT   | 10%                    | N. monitoraggi semestrali delle attività e delle misure di contenza previste nel PTPCT 2022-2024   | Report di riscontro alla Direzione Trasparenza, Anticorruzione, Protezione Dati Personali e Relazioni con il Pubblico   | 2<br>(al 30/06 e al 31/12)  |                  |  |   |           |                     |
| Customer satisfaction   | 10%                    | Percentuale di giudizi positivi espressi sulla struttura / n. utenti interni intervistati  | Data Base DRUO  | 70% giudizi positivi (in conformità ai criteri del vigente CCI, salvo eventuali modifiche intervenute a valle dell'approvazione del CCI 2020 da parte dei Ministeri competenti) |                  |  |   |           |                     |
| Totale  | 100%                   |  |   |   |                  |  |   |           |                     |
| Data e firma del dirigente  |                        |  |   |   |                  |  |   |           |                     |
| Data e firma del valutatore   |                        |  |   |   |                  |  |   |           |                     |
| SEZIONE B OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE  |                        |  |   |   |                  |  |   |           |                     |
|   | Peso relativo          | Peso   |   |   |                  |  | % conseguim ento obiettivo rispetto al target | Punteggio | Punteggio ponderato |
| Obiettivi di performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità  |                        | 50%  |   |   |                  |  |   |           |                     |
| come da scheda performance organizzativa  | 100%                   |  |   |   |                  |  |   |           |                     |
| Obiettivi individuali   |                        | 20%  | Indicatore  | Fonte   | Target assegnato | Target finale                                | % conseguim ento obiettivo rispetto al target | Punteggio | Punteggio ponderato |
| Concorrere all'aggiornamento del PTPCT  | 55%                    |  | Aggiornamento mappatura dei processi finalizzata all'individuazione dei rischi e delle misure di prevenzione da proporre al RPCT nei tempi richiesti per la predisposizione del PTPCT 2023-2025 | Quadro Sinottico 2022-2024  |                  |  |   |           |                     |
| Formazione su specifiche tematiche previste nel PTPCT   | 45%                    |  | Partecipazione a n.1 sessioni di aggiornamento organizzata dalla DRUO su indicazioni della Direzione Trasparenza Anticorruzione, Protezione Dati Personali e Relazioni con il Pubblico          | Archivio DRUO   |                  |  |   |           |                     |
| TOTALE  | 100%                   | 70%  |   |   |                  |  |   |           |                     |
| Data e firma del dirigente  |                        |  |   |   |                  |  |   |           |                     |
| Data e firma del valutatore   |                        |  |   |   |                  |  |   |           |                     |

| SEZIONE C COMPETENZE MANAGERIALI  |      |      |  |  |                              |                               |  |           |                     |
|-----------------------------------|------|------|--|--|------------------------------|-------------------------------|--|-----------|---------------------|
| Competenze manageriali            |      | 30%  |  |  | Livello comportamento atteso | Livello comportamen to finale | % conseguim ento obiettivo rispetto al comportam ento atteso | Punteggio | Punteggio ponderato |
| Orientamento al risultato         | 20%  |      |  |  | 5                            |                               |  |           |                     |
| Organizzazione e controllo        | 20%  |      |  |  | 5                            |                               |  |           |                     |
| Leadership                        | 20%  |      |  |  | 5                            |                               |  |           |                     |
| Gestione e sviluppo delle risorse | 20%  |      |  |  | 5                            |                               |  |           |                     |
| Relazioni                         | 20%  |      |  |  | 5                            |                               |  |           |                     |
| TOTALE                            | 100% | 100% |  |  |                              |                               |  |           |                     |
| Data e firma del dirigente        |      |      |  |  |                              |                               |  |           |                     |
| Data e firma del valutatore       |      |      |  |  |                              |                               |  |           |                     |

| VALUTAZIONE FINALE (a cura del valutatore finale) |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Data e firma del dirigente                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Data e firma del valutatore                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

| SCHEDA MONITORAGGIO INFRANNUALE PERFORMANCE DIRIGENTI DI I FASCIA                                  |  |                     |  |   | ANNO 2022   |                |  |  |                     |  |  |  |  |  |
|--|--|---------------------|--|---|---|----------------|--|--|---------------------|--|--|--|--|--|
| Sezione A obiettivi performance organizzativa  |  |                     |  |   |   |                |  |  |                     |  |  |  |  |  |
| Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo                                      |  |                     |  |   |   |                |  |  |                     |  |  |  |  |  |
| Cognome: <b>LEANZA</b>   |  |                     | Nome: <b>Vincenzo</b>  |   |   |                |  |  |                     |  |  |  |  |  |
| A  |  | B                   | C  | D   | E   | F              | G = ( F / E ) x 100                          |  | H = ( G x B ) / 100 |  |  |  |  |  |
| Obiettivi riferiti al miglioramento/efficientamento dei processi e della qualità                   |  | Peso % (di cluster) | Indicatore   | Fonte   | Target assegnato  | Target annuale | % CONSEGUIMENTO OBIETTIVO RISPETTO AL TARGET |  | punteggio           |  |  |  |  |  |
| Rafforzare le iniziative della Federazione in materia di mobilità, educazione e sicurezza stradale |  | 25%                 | N. Linee guida di indirizzo e pianificazione trasmesse agli AC per lo svolgimento dei corsi di educazione stradale (Peso relativo 50%)   | Archivio di Direzione   | 2   |                |  |  |                     |  |  |  |  |  |
|  |  |                     | N. iniziative di coordinamento rivolte ai Direttori Compartimentali e ai Direttori di AC, per la realizzazione dei corsi di educazione stradale (Peso relativo 50%)                  |   | 2   |                |  |  |                     |  |  |  |  |  |
| Concorrere alla rilevazione ed all'analisi del fenomeno dell'incidentalità stradale in Italia      |  | 20%                 | Rapporto ACI/ISTAT 2021  | Sito ACI  | SI  |                |  |  |                     |  |  |  |  |  |
| Sviluppare le iniziative in materia di Infomobilità  |  | 20%                 | N. proposte di nuovo accordi e/o di rinnovi di accordi Luceverde City con Enti Locali (Peso relativo 50%)  | Archivio di Direzione   | 3   |                |  |  |                     |  |  |  |  |  |
|  |  |                     | N. notiziari mensili di infomobilità per ogni nuovo Accordo definito nel 2022 (Peso relativo 50%)  |   | 120 al mese   |                |  |  |                     |  |  |  |  |  |
| Curare le relazioni istituzionali e l'organizzazione di eventi                                     |  | 10%                 | N. eventi di rilievo nazionale ed internazionale promossi dall'Ente o a cui lo stesso partecipa, in presenza o on line, finalizzati alla promozione del ruolo istituzionale dell'ACI | Archivio di Direzione   | 5   |                |  |  |                     |  |  |  |  |  |
| Concorrere alo sviluppo del Club ACI Storico   |  | 10%                 | N. proposte di regolamenti, accordi, atti e di iniziative di sviluppo  | Archivio di Direzione   | 5   |                |  |  |                     |  |  |  |  |  |
| Concorrere all'attuazione del PTPCT  |  | 5%                  | N. monitoraggi semestrali delle attività e delle misure di competenza previste nel PTPCT 2022-2024   | Report di riscontro alla Direzione Trasparenza, Anticorruzione, Protezione Dati Personali e Relazioni con il Pubblico | 2 (al 30/6 e al 31/12)  |                |  |  |                     |  |  |  |  |  |
| Customer satisfaction  |  | 10%                 | Percentuale di giudizi positivi espressi sulla struttura / n. utenti interni intervistati  | Data Base DRUO  | 70% giudizi positivi (in conformità ai criteri del vigente CCI, salvo eventuali modifiche intervenute a valle dell'approvazione del CCI 2022 da parte dei Ministeri competenti) |                |  |  |                     |  |  |  |  |  |
| TOTALE   |  | 100%                |  |   |   |                |  |  |                     |  |  |  |  |  |
| Data e firma del dirigente   |  |                     |  |   |   |                |  |  |                     |  |  |  |  |  |
| Data e firma del valutatore  |  |                     |  |   |   |                |  |  |                     |  |  |  |  |  |

| Obiettivi di performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità<br>( % DELLE RISULTANZE DELLA SEZIONE A) |  | Peso Relativo | Peso |  |  |  |  | % CONSEGUIMENTO OBIETTIVO RISPETTO AL TARGET | Punteggio | Punteggio ponderato |
|---|--|---------------|------|--|--|--|--|--|-----------|---------------------|
| come da scheda performance organizzativa  |  | 100%          | 50%  |  |  |  |  |  |           |                     |



| Sezione C comportamenti manageriali/comportamenti organizzativi |      |      |  |  |                                     |                                       |  |           |                        |  |
|---|------|------|--|--|-------------------------------------|---------------------------------------|--|-----------|------------------------|--|
| Competenze manageriali  |      | 30%  |  |  | Livello<br>comportament<br>o atteso | Livello di<br>comportamento<br>finale | % conseguimento<br>obiettivo rispetto al<br>comportamento atteso | Punteggio | Punteggio<br>ponderato |  |
| Orientamento al risultato                                       | 20%  |      |  |  | 5                                   |                                       |  |           |                        |  |
| Organizzazione e controllo                                      | 20%  |      |  |  | 5                                   |                                       |  |           |                        |  |
| Leadership  | 20%  |      |  |  | 5                                   |                                       |  |           |                        |  |
| Gestione e sviluppo delle risorse umane                         | 20%  |      |  |  | 5                                   |                                       |  |           |                        |  |
| Relazioni   | 20%  |      |  |  | 5                                   |                                       |  |           |                        |  |
| TOTALE  | 100% | 100% |  |  |                                     |                                       |  |           |                        |  |
| Data e firma del dirigente                                      |      |      |  |  |                                     |                                       |  |           |                        |  |
| Data e firma del valutatore                                     |      |      |  |  |                                     |                                       |  |           |                        |  |
| VALUTAZIONE FINALE (a cura del valutatore finale)               |      |      |  |  |                                     |                                       |  |           |                        |  |
|   |      |      |  |  |                                     |                                       |  |           |                        |  |
|   |      |      |  |  |                                     |                                       |  |           |                        |  |
| Data e firma del dirigente                                      |      |      |  |  |                                     |                                       |  |           |                        |  |
| Data e firma del valutatore                                     |      |      |  |  |                                     |                                       |  |           |                        |  |

| Sezione C comportamenti manageriali/comportamenti organizzativi |      |      |  |  |                                  |                                       |  |           |                        |  |
|---|------|------|--|--|----------------------------------|---------------------------------------|--|-----------|------------------------|--|
| Competenze manageriali  |      | 30%  |  |  | Livello comportament<br>o atteso | Livello di<br>comportamento<br>finale | % conseguimento<br>obiettivo rispetto al<br>comportamento atteso | Punteggio | Punteggio<br>ponderato |  |
| Orientamento al risultato                                       | 20%  |      |  |  | 5                                |                                       |  |           |                        |  |
| Organizzazione e controllo                                      | 20%  |      |  |  | 5                                |                                       |  |           |                        |  |
| Leadership  | 20%  |      |  |  | 5                                |                                       |  |           |                        |  |
| Gestione e sviluppo delle risorse umane                         | 20%  |      |  |  | 5                                |                                       |  |           |                        |  |
| Relazioni   | 20%  |      |  |  | 5                                |                                       |  |           |                        |  |
| TOTALE  | 100% | 100% |  |  |                                  |                                       |  |           |                        |  |
| Data e firma del dirigente                                      |      |      |  |  |                                  |                                       |  |           |                        |  |
| Data e firma del valutatore                                     |      |      |  |  |                                  |                                       |  |           |                        |  |
| VALUTAZIONE FINALE (a cura del valutatore finale)               |      |      |  |  |                                  |                                       |  |           |                        |  |
|   |      |      |  |  |                                  |                                       |  |           |                        |  |
|   |      |      |  |  |                                  |                                       |  |           |                        |  |
| Data e firma del dirigente                                      |      |      |  |  |                                  |                                       |  |           |                        |  |
| Data e firma del valutatore                                     |      |      |  |  |                                  |                                       |  |           |                        |  |



| Sezione C comportamenti manageriali/comportamenti organizzativi |      |      |  |  |                                     |                                       |  |           |                        |  |
|---|------|------|--|--|-------------------------------------|---------------------------------------|--|-----------|------------------------|--|
| Competenze manageriali  |      | 30%  |  |  | Livello<br>comportament<br>o atteso | Livello di<br>comportamento<br>finale | % conseguimento<br>obiettivo rispetto al<br>comportamento atteso | Punteggio | Punteggio<br>ponderato |  |
| Orientamento al risultato                                       | 20%  |      |  |  | 5                                   |                                       |  |           |                        |  |
| Organizzazione e controllo                                      | 20%  |      |  |  | 5                                   |                                       |  |           |                        |  |
| Leadership  | 20%  |      |  |  | 5                                   |                                       |  |           |                        |  |
| Gestione e sviluppo delle risorse umane                         | 20%  |      |  |  | 5                                   |                                       |  |           |                        |  |
| Relazioni   | 20%  |      |  |  | 5                                   |                                       |  |           |                        |  |
| TOTALE  | 100% | 100% |  |  |                                     |                                       |  |           |                        |  |
| Data e firma del dirigente                                      |      |      |  |  |                                     |                                       |  |           |                        |  |
| Data e firma del valutatore                                     |      |      |  |  |                                     |                                       |  |           |                        |  |
| VALUTAZIONE FINALE (a cura del valutatore finale)               |      |      |  |  |                                     |                                       |  |           |                        |  |
|   |      |      |  |  |                                     |                                       |  |           |                        |  |
|   |      |      |  |  |                                     |                                       |  |           |                        |  |
| Data e firma del dirigente                                      |      |      |  |  |                                     |                                       |  |           |                        |  |
| Data e firma del valutatore                                     |      |      |  |  |                                     |                                       |  |           |                        |  |

| SCHEDA MONITORAGGIO E VALUTAZIONE FINALE PERFORMANCE DIRIGENTI I FASCIA                    |                     |  |   |   | ANNO 2022      |  |  |           |
|--|---------------------|--|---|---|----------------|--|--|-----------|
| Direzione: <b>Direzione Sistemi Informativi e Innovazione</b>                              |                     |  |   |   |                |  |  |           |
| Nome: <b>Vincenzo</b>  |                     | Cognome: <b>Pensa</b>  |   |   |                |  |  |           |
| SCHEDA A OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  |                     |  |   |   |                |  |  |           |
| Obiettivi riferiti alle progettualità  | Peso % (di cluster) | Indicatore   | Fonte   | Target assegnato  | Target annuale |  | % conseguimento obiettivo rispetto al target | Punteggio |
| Realizzare la seconda annualità del progetto biennale "Area business digitale"             | 30%                 | Rilascio in esercizio dell'applicazione  | Archivio Direzione SAL  | SI  |                |  |  |           |
| Realizzare la seconda annualità del progetto biennale "Architettura Infrastruttura VDI"    | 25%                 | Percentuale degli Uffici attivati con la soluzione di virtualizzazione / n. totale delle Sedi periferiche (peso relativo 50%)                          | Archivio Direzione  | 50%   |                |  |  |           |
|  |                     | Percentuale di utenti attivati con la soluzione di virtualizzazione / n. dipendenti della Sede Centrale (peso relativo 50%)                            |   | 50%   |                |  |  |           |
| Realizzare la terza annualità del progetto "Valorizzazione del patrimonio informativo ACI" | 30%                 | Percentuale di esecuzione della digitalizzazione dei microfilmati PRA (peso relativo 50%)  | Archivio Direzione / Archivio Acinformatica   | 25%   |                |  |  |           |
|  |                     | Percentuale di progettazione esecutiva e implementazione di una nuova piattaforma tecnologica di Business Intelligence & Analytics (peso relativo 50%) |   | 25%   |                |  |  |           |
| Concorrere all'attuazione del PTPCT  | 5%                  | N. monitoraggi semestrali delle attività e delle misure di competenza previste nel PTPCT 2022-2024   | Report di riscontro alla Direzione Trasparenza, Anticorruzione, Protezione Dati Personali e Relazioni con il Pubblico | 2<br>(al 30/06 e al 31/12)  |                |  |  |           |
| Obiettivi riferiti al miglioramento/efficientamento dei processi e della qualità           | Peso % (di cluster) | Indicatore   | Fonte   | Target assegnato  | Target annuale |  | % conseguimento obiettivo rispetto al target | Punteggio |
| Customer satisfaction  | 10%                 | Percentuale di giudizi positivi espressi sulla struttura / n. utenti interni intervistati  | DRUO  | 70% giudizi positivi (in conformità ai criteri del vigente CCI, salvo eventuali modifiche intervenute a valle dell'approvazione del CCI 2022 da parte dei Ministeri competenti) |                |  |  |           |
| <b>Totale</b>  |                     | <b>100%</b>  |   |   |                |  |  |           |
| Data e firma del dirigente   |                     |  |   |   |                |  |  |           |
| Data e firma del valutatore  |                     |  |   |   |                |  |  |           |

| SCHEDA B OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE                                    |               |      |   |                            |                  |               |  |           |                     |  |
|--|---------------|------|---|----------------------------|------------------|---------------|--|-----------|---------------------|--|
|  | Peso relativo | Peso |   |                            |                  |               | % conseguimento obiettivo rispetto al target | Punteggio | Punteggio ponderato |  |
| Obiettivi di performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità |               | 50%  |   |                            |                  |               |  |           |                     |  |
| Come da scheda di performance organizzativa                                      | 100%          |      |   |                            |                  |               |  |           |                     |  |
| Obiettivi individuali  |               | 20%  | Indicatore  | Fonte                      | Target assegnato | Target finale | % conseguimento obiettivo rispetto al target | Punteggio | Punteggio ponderato |  |
| Contributo all'attuazione ed aggiornamento del PTPCT                             | 55%           |      | Aggiornamento mappatura dei processi finalizzata all'individuazione dei rischi e delle misure di prevenzione da proporre al RPCT nei tempi richiesti per la predisposizione del PTPCT 2023-2025 | Quadro sinottico 2022-2024 | SI               |               |  |           |                     |  |
| Formazione su specifiche tematiche previste nel PTPCT                            | 45%           |      | Partecipazione a n. 1 sessioni di aggiornamento organizzate dalla DRUO su indicazioni della Direzione Trasparenza Anticorruzione, Protezione Dati Personali e Relazioni con il Pubblico         | Archivio DRUO              | SI               |               |  |           |                     |  |
| Totale   | 100%          | 70%  |   |                            |                  |               |  |           |                     |  |
| Data e firma del dirigente   |               |      |   |                            |                  |               |  |           |                     |  |
| Data e firma del valutatore  |               |      |   |                            |                  |               |  |           |                     |  |

| SCHEDA C COMPETENZE MANAGERIALI         |      |      |  |  |                              |                                 |  |           |                     |
|---|------|------|--|--|------------------------------|---------------------------------|--|-----------|---------------------|
| Competenze manageriali                  |      | 30%  |  |  | Livello comportamento atteso | Livello di comportamento finale | % conseguimento obiettivo rispetto al comportamento atteso | Punteggio | Punteggio ponderato |
| Orientamento al risultato               | 20%  |      |  |  | 5                            |                                 |  |           |                     |
| Organizzazione e controllo              | 20%  |      |  |  | 5                            |                                 |  |           |                     |
| Leadership                              | 20%  |      |  |  | 5                            |                                 |  |           |                     |
| Gestione e sviluppo delle risorse umane | 20%  |      |  |  | 5                            |                                 |  |           |                     |
| Relazioni                               | 20%  |      |  |  | 5                            |                                 |  |           |                     |
| TOTALE                                  | 100% | 100% |  |  |                              |                                 |  |           |                     |
| Data e firma del dirigente              |      |      |  |  |                              |                                 |  |           |                     |
| Data e firma del valutatore             |      |      |  |  |                              |                                 |  |           |                     |

| VALUTAZIONE FINALE (a cura del valutatore finale) |  |
|---|--|
|   |  |
|   |  |
|   |  |
| Data e firma del dirigente                        |  |
| Data e firma del valutatore                       |  |

| Sezione B obiettivi di performance individuale   |               |      |   |  |                              |                              |   |             |                     |
|--|---------------|------|---|--|------------------------------|------------------------------|---|-------------|---------------------|
|  | Peso Relativo | Peso |   |  |                              |                              | H=(G/F)X100   | I=(HxB)/100 | L= I x C            |
| Obiettivi di performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità (% SULLA BASE DELLE RISULTANZE DELLA SEZIONE A) |               |      |   |  |                              |                              | % CONSEGUITO OBIETTIVO RISPETTO AL TARGET               | Punteggio   | Punteggio ponderato |
| come da scheda performance organizzativa   |               |      |   |  |                              |                              |   |             |                     |
| Obiettivi connessi agli obiettivi specifici di Federazione   |               |      | Indicatore  | Fonte  | Target assegnato             | Target finale                | % CONSEGUITO OBIETTIVO RISPETTO AL TARGET               | Punteggio   | Punteggio ponderato |
|  |               |      |   |  |                              |                              |   |             |                     |
| Obiettivi individuali  |               | 70%  | Indicatore  | Fonte  | Target assegnato             | Target finale                | % CONSEGUITO OBIETTIVO RISPETTO AL TARGET               | Punteggio   | Punteggio ponderato |
| Assicurare l'attuazione del Piano triennale 2022/2024 per la realizzazione della Centrale Acquisti di Federazione                | 40%           |      | Percentuale di attuazione nel 2022 del piano triennale  | Archivio Servizio IACI Informatica/Sistema Sap | 50%                          |                              |   |             |                     |
| Garantire la continuità gestionale del Servizio Patrimonio e Affari Generali   | 30%           |      | Esecuzione delle funzioni delegate e prosecuzione delle attività secondo gli obiettivi di P.O.del Servizio  | Archivio Servizio                              | SI                           |                              |   |             |                     |
| Concorrere all'aggiornamento del PTPCT   | 15%           |      | Aggiornamento mappatura processi finalizzata all'individuazione dei rischi e delle misure di prevenzione da proporre al RPCT nei tempi richiesti per la predisposizione del PTPCT 2023-2025 | Quadro sinottico 2023-2025                     | SI                           |                              |   |             |                     |
| Formazione su specifiche tematiche previste nel PTPCT  | 15%           |      | Partecipazione a n.1 sessione di aggiornamento organizzata dalla DRUO su indicazioni della Direzione Trasparenza, Anticorruzione, Protezione dati personali e Relazioni con il Pubblico     | Archivio DRUO                                  | SI                           |                              |   |             |                     |
| TOTALE   |               |      |   |  |                              |                              |   |             |                     |
| Data e firma del dirigente   |               |      |   |  |                              |                              |   |             |                     |
| Data e firma del valutatore  |               |      |   |  |                              |                              |   |             |                     |
| Sezione C comportamenti manageriali/comportamenti organizzativi  |               |      |   |  |                              |                              |   |             |                     |
| Comportamenti manageriali / comportamenti organizzativi  |               | 30%  |   |  | Livello comportamento atteso | Livello comportamento finale | % CONSEGUITO OBIETTIVO RISPETTO AL COMPORTAMENTO ATTESO | Punteggio   | Punteggio ponderato |
| Orientamento al risultato  | 20%           |      |   |  | 5                            |                              |   |             |                     |
| Organizzazione e controllo   | 20%           |      |   |  | 5                            |                              |   |             |                     |
| Leadership   | 20%           |      |   |  | 5                            |                              |   |             |                     |
| Gestione e sviluppo delle risorse umane  | 20%           |      |   |  | 5                            |                              |   |             |                     |
| Relazioni  | 20%           |      |   |  | 5                            |                              |   |             |                     |
| TOTALE   |               | 100% |   |  |                              |                              |   |             |                     |
| Data e firma del dirigente   |               |      |   |  |                              |                              |   |             |                     |
| Data e firma del valutatore  |               |      |   |  |                              |                              |   |             |                     |
| VALUTAZIONE FINALE (a cura del valutatore finale)  |               |      |   |  |                              |                              |   |             |                     |
|  |               |      |   |  |                              |                              |   |             |                     |
|  |               |      |   |  |                              |                              |   |             |                     |
| Data e firma del dirigente   |               |      |   |  |                              |                              |   |             |                     |
| Data e firma del valutatore  |               |      |   |  |                              |                              |   |             |                     |

| Comportamenti manageriali /<br>comportamenti organizzativi |     | 30%  |  |  | Livello<br>comportamento<br>atteso | Livello<br>comportamento<br>finale | %<br>comportamento<br>manageriale<br>rispetto al livello<br>atteso | Punteggio | Punteggio<br>ponderato |
|--|-----|------|--|--|------------------------------------|------------------------------------|--|-----------|------------------------|
| Orientamento al risultato                                  | 20% |      |  |  | 5                                  |                                    |  |           |                        |
| Organizzazione e controllo                                 | 20% |      |  |  | 5                                  |                                    |  |           |                        |
| Leadership   | 20% |      |  |  | 5                                  |                                    |  |           |                        |
| Gestione e sviluppo delle risorse<br>umane                 | 20% |      |  |  | 5                                  |                                    |  |           |                        |
| Relazioni  | 20% |      |  |  | 5                                  |                                    |  |           |                        |
| TOTALE   |     | 100% |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
| Data e firma del dirigente                                 |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
| Data e firma del valutatore                                |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |

| VALUTAZIONE FINALE (a cura del valutatore finale) |  |
|---|--|
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
| Data e firma del dirigente                        |  |
| Data e firma del valutatore                       |  |

| Comportamenti manageriali /<br>comportamenti organizzativi |     | 30%  |  |  | Livello<br>comportamento<br>atteso | Livello<br>comportamento<br>finale | %<br>comportamento<br>manageriale<br>rispetto al livello<br>atteso | Punteggio | Punteggio<br>ponderato |
|--|-----|------|--|--|------------------------------------|------------------------------------|--|-----------|------------------------|
| Orientamento al risultato                                  | 20% |      |  |  | 5                                  |                                    |  |           |                        |
| Organizzazione e controllo                                 | 20% |      |  |  | 5                                  |                                    |  |           |                        |
| Leadership   | 20% |      |  |  | 5                                  |                                    |  |           |                        |
| Gestione e sviluppo delle risorse<br>umane                 | 20% |      |  |  | 5                                  |                                    |  |           |                        |
| Relazioni  | 20% |      |  |  | 5                                  |                                    |  |           |                        |
| TOTALE   |     | 100% |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
| Data e firma del dirigente                                 |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |
| Data e firma del valutatore                                |     |      |  |  |                                    |                                    |  |           |                        |

| VALUTAZIONE FINALE (a cura del valutatore finale) |  |
|---|--|
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
|   |  |
| Data e firma del dirigente                        |  |
| Data e firma del valutatore                       |  |



| SCHEDA MONITORAGGIO E VALUTAZIONE FINALE PERFORMANCE DIRIGENTI I FASCIA  |                        |  |   |   | ANNO 2022     |  |  |           |
|--|------------------------|--|---|---|---------------|--|--|-----------|
| Direzione: <b>Direzione Ispettorato Generale e Audit</b>   |                        |  |   |   |               |  |  |           |
| Nome: <b>Fabrizio</b>  |                        | Cognome: <b>Turci</b>  |   |   |               |  |  |           |
| SEZIONE A OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA   |                        |  |   |   |               |  |  |           |
| Obiettivi riferiti alle progettualità  | Peso %<br>(di cluster) | Indicatore   | Fonte   | Target assegnato  | Target finale |  | % conseguimento<br>obiettivo rispetto al<br>target | Punteggio |
| Realizzare la terza annualità del progetto triennale "Attività di Internal Audit nella Federazione ACI"  | 20%                    | N. interventi di Internal Audit svolti presso sedi di Strutture Territoriali   | Archivio Direzione  | 2   |               |  |  |           |
| Obiettivi riferiti al miglioramento/efficientamento dei processi e della qualità   | Peso %<br>(di cluster) | Indicatore   | Fonte   | Target assegnato  | Target finale |  | % conseguimento<br>obiettivo rispetto al<br>target | Punteggio |
| Svolgimento dell'attività ispettiva interna  | 30%                    | N. ispezioni su strutture periferiche dell'Ente per ciascun Ispettore in servizio presso la Direzione  | Archivio Direzione  | ≥ 5   |               |  |  |           |
| Attività di controllo di III livello   | 10%                    | N. 1 relazione sulle evidenze dei controlli contabili e procedurali effettuati sugli Uffici Territoriali   | Archivio Direzione  | SI  |               |  |  |           |
| Istruttoria degli atti finali delle verifiche amministrativo-contabili ministeriali interessanti la Federazione, anche ai fini di eventuali interventi correttivi    | 15%                    | N. giorni lavorativi per la predisposizione di note di riscontro agli Organismi esterni di vigilanza e controllo, dalla data di arrivo (comprovata dal protocollo) di tutta la documentazione istruttoria richiesta a strutture centrali e periferiche della Federazione | Archivio Direzione/ Protocollo  | 30  |               |  |  |           |
| Predisporre ed inoltrare agli interessati le note di intimazione per il pagamento degli importi costituenti oggetto delle sentenze di condanna della Corte dei Conti | 10%                    | N. giorni lavorativi per l'avvio del procedimento finalizzato alla riscossione degli importi costituenti oggetto delle sentenze di condanna della corte dei Conti dalla data di arrivo della sentenza (comprovata dal protocollo)  | Archivio Direzione/ Protocollo  | 30  |               |  |  |           |
| Concorrere all'attuazione del PTPCT  | 5%                     | N. monitoraggi semestrali delle attività e delle misure di competenza previste nel PTPCT 2022-2024   | Report di riscontro alla Direzione Trasparenza, Anticorruzione, Protezione Dati Personali e Relazioni con il Pubblico | 2<br>(al 30/6 e al 31/12)   |               |  |  |           |
| Customer satisfaction  | 10%                    | Percentuale di giudizi positivi espressi sulla struttura / n. utenti interni intervistati  | Data Base DRUO  | 70% giudizi positivi (in conformità ai criteri del vigente CCI, salvo eventuali modifiche intervenute a valle dell'approvazione del CCI 2022 da parte dei Ministeri competenti) |               |  |  |           |
| Totale   | 100%                   |  |   |   |               |  |  |           |
| Data e firma del dirigente   |                        |  |   |   |               |  |  |           |
| Data e firma del valutatore  |                        |  |   |   |               |  |  |           |

| SEZIONE B OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE                                   |               |      |   |                            |                  |               |  |           |                     |  |
|--|---------------|------|---|----------------------------|------------------|---------------|--|-----------|---------------------|--|
|  | Peso relativo | Peso |   |                            |                  |               | % conseguimento obiettivo rispetto al target | Punteggio | Punteggio ponderato |  |
| Obiettivi di performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità |               | 50%  |   |                            |                  |               |  |           |                     |  |
| Come da scheda di performance organizzativa                                      | 100%          |      |   |                            |                  |               |  |           |                     |  |
| Obiettivi individuali  |               | 20%  | Indicatore  | Fonte                      | Target assegnato | Target finale | % conseguimento obiettivo rispetto al target | Punteggio | Punteggio ponderato |  |
| Concorrere all'aggiornamento del PTPCT   | 35%<br>55%    |      | Aggiornamento mappatura dei processi finalizzata all'individuazione dei rischi e delle misure di prevenzione da proporre al RPCT nei tempi richiesti per la predisposizione del PTPCT 2023-2025 | Quadro sinottico 2022-2024 | SI               |               |  |           |                     |  |
| Formazione su specifiche tematiche previste nel PTPCT                            | 25%<br>45%    |      | Partecipazione a n.1 sessionE di aggiornamento organizzate dalla DRUO su indicazioni della Direzione Trasparenza Anticorruzione, Protezione Dati Personali e Relazioni con il Pubblico          | Archivio DRUO              | SI               |               |  |           |                     |  |
| Totale   | 100%          | 70%  |   |                            |                  |               |  |           |                     |  |
| Data e firma del dirigente   |               |      |   |                            |                  |               |  |           |                     |  |
| Data e firma del valutatore  |               |      |   |                            |                  |               |  |           |                     |  |

| SEZIONE C COMPETENZE MANAGERIALI        |      |      |  |  |                              |                              |  |           |                     |
|---|------|------|--|--|------------------------------|------------------------------|--|-----------|---------------------|
| Competenze manageriali                  |      | 30%  |  |  | Livello comportamento atteso | Livello comportamento finale | % comportamento manageriale rispetto al livello atteso | Punteggio | Punteggio ponderato |
| Orientamento al risultato               | 20%  |      |  |  | 5                            |                              |  |           |                     |
| Organizzazione e controllo              | 20%  |      |  |  | 5                            |                              |  |           |                     |
| Leadership                              | 20%  |      |  |  | 5                            |                              |  |           |                     |
| Gestione e sviluppo delle risorse umane | 20%  |      |  |  | 5                            |                              |  |           |                     |
| Relazioni                               | 20%  |      |  |  | 5                            |                              |  |           |                     |
| TOTALE                                  | 100% | 100% |  |  |                              |                              |  |           |                     |
| Data e firma del dirigente              |      |      |  |  |                              |                              |  |           |                     |
| Data e firma del valutatore             |      |      |  |  |                              |                              |  |           |                     |

| VALUTAZIONE FINALE (a cura del valutatore finale) |  |
|---|--|
|   |  |
|   |  |
|   |  |
| Data e firma del dirigente                        |  |
| Data e firma del valutatore                       |  |



| SCHEDA MONITORAGGIO E VALUTAZIONE FINALE PERFORMANCE DIRIGENTI DI I FASCIA   |                    |   |  |   | 2022           |  |  |           |
|--|--------------------|---|--|---|----------------|--|--|-----------|
| Direzione: Risorse Umane e Organizzazione  |                    |   |  |   |                |  |  |           |
| Cognome: VENTURA   |                    |   | Nome: LUIGI FRANCESCO  |   |                |  |  |           |
| Sezione A obiettivi performance organizzativa  |                    |   |  |   |                |  |  |           |
| Obiettivi riferiti al miglioramento/efficientamento dei processi e della qualità   | Peso %(di cluster) | Indicatore  | Fonte  | Target assegnato  | Target annuale | % conseguimento obiettivo rispetto al target |  | Punteggio |
| Consolidare e promuovere la crescita delle competenze digitali dei dipendenti ACI a supporto dei processi di innovazione della pubblica amministrazione, in linea con il Syllabus del Dipartimento della Funzione Pubblica | 40%                | Avvio del percorso formativo in tema di competenze digitali rivolto al Personale ACI, ivi compresi Dirigenti e Professionisti | Data Base DRUO   | SI  |                |  |  |           |
| Presentare ai Vertici il documento di sintesi descrittivo del nuovo modello organizzativo degli UU.TT.   | 40%                | Planificazione e organizzazione della riunione di presentazione ai Vertici dell'Ente  | Data Base DRUO   | SI  |                |  |  |           |
| Concorrere all'attuazione del PTPCT  | 10%                | N. monitoraggi semestrali delle attività e delle misure di competenza previste nel PTPCT 2022-2024                            | Report trimestrali alla Direzione Trasparenza, Anticorruzione, Protezione Dati Personali e Relazioni con il Pubblico | 2 (al 30/6 e al 31/12)  |                |  |  |           |
| Customer satisfaction  | 10%                | Percentuale di giudizi positivi espressi sulla struttura / n. utenti interni intervistati                                     | Data base DRUO   | 70% giudizi positivi (in conformità ai criteri del vigente CCI, salvo eventuali modifiche intervenute a valle dell'approvazione del CCI 2022 da parte dei Ministeri competenti) |                |  |  |           |
| TOTALE   | 100%               |   |  |   |                |  |  |           |
| Data e firma del dirigente   |                    |   |  |   |                |  |  |           |
| Data e firma del valutatore  |                    |   |  |   |                |  |  |           |

| Sezione B obiettivi di performance individuale   |               |            |  |                            |                  |               |  |                              |                                  |
|--|---------------|------------|--|----------------------------|------------------|---------------|--|------------------------------|----------------------------------|
|  | Peso Relativo | Peso       |  |                            |                  |               | H = (G/F) x100<br>% CONSEGUIMENTO OBIETTIVO RISPETTO AL TARGET | I = (HxB) / 100<br>Punteggio | L = I x C<br>Punteggio ponderato |
| <b>Obiettivi di performance organizzativa della struttura di diretta responsabilità<br/>(% DELLE RISULTANZE DELLA SEZIONE A)</b> |               | <b>50%</b> |  |                            |                  |               |  |                              |                                  |
| come da scheda performance organizzativa   | 100%          |            |  |                            |                  |               |  |                              |                                  |
| <b>Obiettivi individuali</b>   |               | <b>20%</b> | Indicatore   | Fonte                      | Target assegnato | Target finale | % CONSEGUIMENTO OBIETTIVO RISPETTO AL TARGET                   | Punteggio                    | Punteggio ponderato              |
| Concorrere all'aggiornamento del PTPCT   | 55%           |            | Aggiornamento mappatura dei processi finalizzata all'individuazione dei rischi e delle misure di prevenzione da proporre al RPCT nei tempi richiesti per la pianificazione | Quadro sinottico 2022-2024 | SI               |               |  |                              |                                  |
| Formazione su specifiche tematiche previste nel PTPCT  | 45%           |            | Pianificazione n. 1 sessione di aggiornamento organizzata dalla DRUO su indicazione della Direzione Trasparenza Anticorruzione, Protezione Dati Personali e                | Archivio DRUO              | SI               |               |  |                              |                                  |
| <b>TOTALE</b>  |               | <b>70%</b> |  |                            |                  |               |  |                              |                                  |
| Data e firma del dirigente   |               |            |  |                            |                  |               |  |                              |                                  |
| Data e firma del valutatore  |               |            |  |                            |                  |               |  |                              |                                  |

| Sezione C comportamenti manageriali/comportamenti organizzativi |     |      |  |  |                              |                              |  |           |                     |
|---|-----|------|--|--|------------------------------|------------------------------|--|-----------|---------------------|
| Comportamenti manageriali / comportamenti organizzativi         |     | 30%  |  |  | Livello comportamento atteso | Livello comportamento finale | % comportamento manageriale rispetto al livello atteso | Punteggio | Punteggio ponderato |
| Orientamento al risultato                                       | 20% |      |  |  | 5                            |                              |  |           |                     |
| Organizzazione e controllo                                      | 20% |      |  |  | 5                            |                              |  |           |                     |
| Leadership  | 20% |      |  |  | 5                            |                              |  |           |                     |
| Gestione e sviluppo delle risorse umane                         | 20% |      |  |  | 5                            |                              |  |           |                     |
| Relazioni   | 20% |      |  |  | 5                            |                              |  |           |                     |
| TOTALE  |     | 100% |  |  |                              |                              |  |           |                     |
| Data e firma del dirigente                                      |     |      |  |  |                              |                              |  |           |                     |
| Data e firma del valutatore                                     |     |      |  |  |                              |                              |  |           |                     |
| VALUTAZIONE FINALE (a cura del valutatore finale)               |     |      |  |  |                              |                              |  |           |                     |
|   |     |      |  |  |                              |                              |  |           |                     |
| Data e firma del dirigente                                      |     |      |  |  |                              |                              |  |           |                     |
| Data e firma del valutatore                                     |     |      |  |  |                              |                              |  |           |                     |



|  |     |            |  |  |   |                |  |           |                    |  |
|--|-----|------------|--|--|---|----------------|--|-----------|--------------------|--|
| Concorrere allo sviluppo delle iniziative istituzionali in materia di sicurezza, educazione stradale e promozione di Aci Storico | 20% |            | N.iniziative di comunicazione/promozione e corsi in materia di educazione alla mobilità sicura e sostenibile per varie tipologie di utenti, in presenza o a distanza (peso relativo 70%)   | Archivio Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo | 5 (3 iniziative di comunicazione/promozione; 2 corsi, di cui 1 sulla micromobilità elettrica) |                |  |           |                    |  |
|  |     |            | 1 evento "Ruote nella storia" o "Ruote nella storia plus" organizzato direttamente o indirettamente (peso relativo 30%)  |  | SI  |                |  |           |                    |  |
| <b>Ulteriori Obiettivi individuali</b>   |     | <b>20%</b> | Indicatore   | Fonte  | Target assegnato  | Target annuale | % CONSEGUIMENTO OBIETTIVO RISPETTO AL TARGET | PUNTEGGIO | PUTEGGIO PONDERATO |  |
| Formazione su specifiche attività dell'AC  | 50% |            | Partecipazione a 2 sessioni di aggiornamento organizzate dalla DRUO su tecniche in materia di mobilità e gestione commerciale della rete   | Archivio DRUO  | SI  |                |  |           |                    |  |
| Concorrere all'aggiornamento del PTPCT   | 50% |            | Aggiornamento mappatura dei processi della Direzione Compartimentale, finalizzata all'individuazione dei rischi e delle misure di prevenzione da proporre al RPCT nei tempi richiesti per la predisposizione del PTPCT 2023-2025 | Quadro sinottico 2022-2024   | SI  |                |  |           |                    |  |
| <b>TOTALE</b>  |     |            |  |  |   |                |  |           |                    |  |
| Data e firma del dirigente   |     |            |  |  |   |                |  |           |                    |  |
| Data e firma del valutatore  |     |            |  |  |   |                |  |           |                    |  |





| SEZIONE C CAPACITA' MANAGERIALI         |      |      |  |  |                                    |                                    |  |             |                        |
|---|------|------|--|--|------------------------------------|------------------------------------|--|-------------|------------------------|
| Capacità manageriali                    |      | 30%  |  |  | Livello<br>comportamento<br>atteso | Livello<br>comportamento<br>finale | %<br>consegui-<br>mento<br>obiettivo<br>rispetto<br>al<br>comport-<br>amento<br>atteso | Punteggio   | Punteggio<br>Ponderato |
| Orientamento al risultato               | 20%  |      |  |  | 5                                  | <div></div>                        | <div></div>  | <div></div> | <div></div>            |
| Organizzazione e controllo              | 20%  |      |  |  | 5                                  | <div></div>                        | <div></div>  | <div></div> | <div></div>            |
| Leadership                              | 20%  |      |  |  | 5                                  | <div></div>                        | <div></div>  | <div></div> | <div></div>            |
| Gestione e sviluppo delle risorse umane | 20%  |      |  |  | 5                                  | <div></div>                        | <div></div>  | <div></div> | <div></div>            |
| Relazioni                               | 20%  |      |  |  | 5                                  | <div></div>                        | <div></div>  | <div></div> | <div></div>            |
| <b>TOTALE</b>                           | 100% | 100% |  |  |                                    |                                    |  |             |                        |
| Data e firma del dirigente              |      |      |  |  |                                    |                                    |  |             |                        |
| Data e firma del valutatore             |      |      |  |  |                                    |                                    |  |             |                        |



| Sezione C comportamenti manageriali/comportamenti organizzativi |      |      |  |  |                                    |  |   |           |                        |
|---|------|------|--|--|------------------------------------|--|---|-----------|------------------------|
| Comportamenti manageriali /<br>com portam enti organizzativi    |      | 30%  |  |  | Livello<br>comportamento<br>atteso | Livello<br>comportament<br>o<br>finale | %<br>comportament<br>o manageriale<br>rispetto<br>al livello atteso | Punteggio | Punteggio<br>ponderato |
| Orientamento al risultato                                       | 20%  |      |  |  | 5                                  |  |   |           |                        |
| Organizzazione e controllo                                      | 20%  |      |  |  | 5                                  |  |   |           |                        |
| Leadership  | 20%  |      |  |  | 5                                  |  |   |           |                        |
| Gestione e sviluppo delle risorse<br>umane                      | 20%  |      |  |  | 5                                  |  |   |           |                        |
| Relazioni   | 20%  |      |  |  | 5                                  |  |   |           |                        |
| TOTALE  | 100% | 100% |  |  |                                    |  |   |           |                        |
| Data e firma del dirigente                                      |      |      |  |  |                                    |  |   |           |                        |
| Data e firma del valutatore                                     |      |      |  |  |                                    |  |   |           |                        |

| VALUTAZIONE FINALE (a cura del valutatore finale) |  |
|---|--|
|   |  |
|   |  |
| Data e firma del dirigente                        |  |
| Data e firma del valutatore                       |  |

| Sezione C comportamenti manageriali/comportamenti organizzativi |      |      |  |  |                                    |  |   |           |                        |
|---|------|------|--|--|------------------------------------|--|---|-----------|------------------------|
| Comportamenti manageriali /<br>com portam enti organizzativi    |      | 30%  |  |  | Livello<br>comportamento<br>atteso | Livello<br>comportament<br>o<br>finale | %<br>comportament<br>o manageriale<br>rispetto<br>al livello atteso | Punteggio | Punteggio<br>ponderato |
| Orientamento al risultato                                       | 20%  |      |  |  | 5                                  |  |   |           |                        |
| Organizzazione e controllo                                      | 20%  |      |  |  | 5                                  |  |   |           |                        |
| Leadership  | 20%  |      |  |  | 5                                  |  |   |           |                        |
| Gestione e sviluppo delle risorse<br>umane                      | 20%  |      |  |  | 5                                  |  |   |           |                        |
| Relazioni   | 20%  |      |  |  | 5                                  |  |   |           |                        |
| TOTALE  | 100% | 100% |  |  |                                    |  |   |           |                        |
| Data e firma del dirigente                                      |      |      |  |  |                                    |  |   |           |                        |
| Data e firma del valutatore                                     |      |      |  |  |                                    |  |   |           |                        |

| VALUTAZIONE FINALE (a cura del valutatore finale) |  |
|---|--|
|   |  |
|   |  |
| Data e firma del dirigente                        |  |
| Data e firma del valutatore                       |  |

| Sezione C comportamenti manageriali/comportamenti organizzativi |      |      |  |  |                                    |  |   |           |                        |
|---|------|------|--|--|------------------------------------|--|---|-----------|------------------------|
| Comportamenti manageriali /<br>com portam enti organizzativi    |      | 30%  |  |  | Livello<br>comportamento<br>atteso | Livello<br>comportament<br>o<br>finale | %<br>comportament<br>o manageriale<br>rispetto<br>al livello atteso | Punteggio | Punteggio<br>ponderato |
| Orientamento al risultato                                       | 20%  |      |  |  | 5                                  |  |   |           |                        |
| Organizzazione e controllo                                      | 20%  |      |  |  | 5                                  |  |   |           |                        |
| Leadership  | 20%  |      |  |  | 5                                  |  |   |           |                        |
| Gestione e sviluppo delle risorse<br>umane                      | 20%  |      |  |  | 5                                  |  |   |           |                        |
| Relazioni   | 20%  |      |  |  | 5                                  |  |   |           |                        |
| TOTALE  | 100% | 100% |  |  |                                    |  |   |           |                        |
| Data e firma del dirigente                                      |      |      |  |  |                                    |  |   |           |                        |
| Data e firma del valutatore                                     |      |      |  |  |                                    |  |   |           |                        |

| VALUTAZIONE FINALE (a cura del valutatore finale) |  |
|---|--|
|   |  |
|   |  |
| Data e firma del dirigente                        |  |
| Data e firma del valutatore                       |  |