



Automobile Club Firenze

Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)

Firenze, 29 maggio 2012

Prot. 796/12

**Spett.le CiVIT
Commissione indipendente per
la Valutazione, la trasparenza e
l'integrità delle amm.ni pubbliche
Piazza Augusto Imperatore, 32
00186 ROMA**

e p.c.

**Al Presidente e al Direttore
dell'Automobile Club Firenze
Viale Amendola 36 - Firenze**

**Oggetto: Relazione annuale dell'Organismo Interno di Valutazione (OIV) sul
funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza
e integrità dei controlli interni.**

**Ai sensi dell'art. 14, comma 4 del d.lgs. 150/2009 si invia, in allegato, la relazione sul
funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità
dell'Automobile Club Firenze, redatta secondo le linee guida pubblicate da CiVIT con la
circolare 4/2012.**

Con i migliori saluti.

**O.I.V.
D.ssa Milena MAZZOLI**



Automobile Club Firenze

Organismo Indipendente di Valutazione (*O.I.V.)

Relazione 2011 OIV

***sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione,
Trasparenza e Integrità
dei controlli interni e sull'Attestazione degli obblighi relativi alla
trasparenza e
all'integrità
adottato dall'Automobile Club Firenze***

STRUTTURA E CONTENUTI

1. PRESENTAZIONE

In premessa é opportuno specificare che l'attuazione del Sistema di Misurazione Trasparenza e Integrità (di seguito SMVP) ha risentito, nel corso dell'anno 2011, delle difficoltà di impostazione del sistema complessivo legato al ciclo delle performance.

Ciò soprattutto a causa delle ridotte dimensioni dell'Automobile Club Firenze, il cui personale in servizio è allo stato attuale di 6 unità, di un'unica unità organizzativa che si identifica in un unico centro di responsabilità (il Direttore) e dalla conseguente strutturazione del processo di lavoro, connotato da riporti diretti e, in molti casi, informali.

L'anno in questione è servito principalmente a mettere a punto i vari adempimenti derivanti dalle direttive impartite dalle delibere CIVIT, tarandoli sulla peculiare condizione dell'Ente.

Si ricorda, altresì, che l'Automobile Club Firenze non riceve contributi statali per i quali sarebbe d'obbligo dare conto del loro efficace utilizzo.

Per contro l'AC, non godendo di alcuna elargizione di somme, sotto qualsiasi forma, né dallo Stato né da altre Istituzioni pubbliche, ha sempre provveduto all'approvvigionamento delle risorse finanziarie per lo svolgimento delle attività di istituto mediante la commercializzazione di prodotti e servizi, avendo cura di mantenere, attraverso un'oculata politica di controllo della spesa, l'equilibrio di bilancio.

Il SMVP, pur con le difficoltà evidenziate, anche connesse alla precedente assenza nell'Ente di un ciclo di gestione della performance, si può considerare correttamente applicato ed è da apprezzare l'impegno profuso dall'Amministrazione nell'avviamento del processo legato al ciclo delle performance.

Si fa notare, infine, che nell'Ente era da tempo presente una cultura di lavoro per obiettivi ed era già in vigore una metodologia di monitoraggio e di rilevazione dei risultati propedeutica alla valutazione.

Si rileva una buona integrazione fra i vari documenti previsti dalla normativa vigente (SMVP, Piano delle Performance, Programma trasparenza e standard di qualità).

30 APR. 2012

L'OTV
D.ssa Milena Mazzoli

1. PRESENTAZIONE E INDICE

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione delle performance organizzativa

2.2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

2.3 PROCESSO (FASI, TEMPI E SOGGETTI COINVOLTI)

2.4 INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO

2.5 UTILIZZO EFFETTIVO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI

3.1 INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO

3.2 INTEGRAZIONE CON GLI ALTRI SISTEMI DI CONTROLLO

4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

5. DEFINIZIONE E GESTIONE DI STANDARD DI QUALITA'

6. COINVOLGIMENTO DEGLI *STAKEHOLDER*

7. DESCRIZIONE DELLE MODALITA' DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

9. ALLEGATI

2 FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

2.1.1 Definizione di obiettivi, indicatori e target

Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance adottato dal Consiglio Direttivo dell'AC Firenze in data 30 dicembre 2010 e conseguentemente trasmesso alla CIVIT ed al MEF, va considerato uno strumento per la messa a regime del sistema delle performance stesse ed ha carattere sperimentale in conseguenza di:

- precedente assenza nell'Ente di una programmazione integrata delle attività;
- necessità di far acquisire consapevolezza e coinvolgere il personale non solo sulla prescrittività, ma anche sulle potenzialità offerte dall'implementazione del ciclo delle performance e da un sistema strutturato e trasparente di misurazione e valutazione dell'azione amministrativa.

Applicazione criteri minimi di definizione del SMVP (CIVIT Del. 89/2010)

Pur con le criticità contestuali, interne ed esterne, sopra richiamate, il SMVP correla gli obiettivi strategici di performance, derivanti dai progetti strategici della Federazione (deliberati dall'Assemblea dell'ACI), dai piani di attività locali deliberati dal Consiglio Direttivo, nonché dalla strategia proposta nel Piano Triennale dell'Ente e nei suoi aggiornamenti annuali – regolarmente effettuati - ai bisogni e alle aspettative degli stakeholder.

Nel primo anno di esercizio, la formulazione degli outcome attesi in seguito alla rilevazione dei bisogni e delle aspettative degli stakeholder, è la risultanza di incontri periodici con referenti di istituzioni pubbliche locali, da cui sono scaturite iniziative realizzate in sinergia, come interventi sulla sicurezza stradale per le utenze deboli.

Inoltre, sono state recepite le indicazioni contenute nel Piano Triennale dell'Ente.

E' stato curato un confronto continuo con gli interlocutori interni, compresa la società di servizi e la rete delle delegazioni.

Gli outcome, così come gli obiettivi strategici, sono corredati da indicatori specifici e dalla formulazione dei target, sulla base della metodologia CIVIT di cui alla delibera numero 89/2010.

Il ciclo di programmazione annuale, definito nel SMVP, prevede che alla rilevazione dei bisogni degli stakeholder e alla definizione degli outcome attesi e degli obiettivi strategici segua la stesura dei Piani annuali di attività e la conseguente formulazione del bilancio di previsione.

Il consolidamento della programmazione economico-finanziaria e attuativa crea i presupposti per la formulazione/aggiornamento del Piano delle Performance, con la definizione degli obiettivi operativi e dei relativi indicatori/target e output.

Coerenza degli obiettivi formulati nel Piano Performance con i requisiti metodologici previsti (D. Lgs. 150/2009 Art.5)

Nel complesso il livello di rispondenza del processo di definizione degli obiettivi, formulati dall'amministrazione nel Piano delle Performance, è rappresentato nel seguente prospetto:

Requisiti	Applicazione	Criticità
Rilevanza e pertinenza rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione	Gli obiettivi formulati nel Piano Performance sono rispondenti alla mission istituzionale, alle priorità politiche, alla strategia dell'Istituto e ai bisogni della collettività, così come espressi nel Piano Triennale 2011-2013.	
Riferibilità ad un arco di tempo determinato	Gli obiettivi strategici, formulati nel Piano Performance, sono scadenzati sull'arco temporale triennale. Gli obiettivi Operativi sono stati formulati con scadenza triennale e con scadenze annuali.	
Idoneità a determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi	Nella definizione degli obiettivi strategici é stata posta l'attenzione sul miglioramento dell'efficacia/efficienza dei processi gestionali	
Specificità e misurabilità in termini concreti e chiari	La definizione degli obiettivi di livello strategico e degli outcome appare coerente con le attese degli stakeholder e con gli indirizzi del vertice politico-amministrativo	

Commisurazione ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe	Non sono disponibili analisi di benchmarking anche per la peculiarità dell'Ente come PA	
Confronto con le tendenze della produttività dell'amministrazione	Non sono stati definiti, elaborati o prodotti indicatori di produttività	
Correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.	Negli obiettivi strategici sono perseguiti sia il miglioramento della gestione delle risorse umane che degli assetti organizzativi, dei flussi procedurali e dell'economicità di gestione. Gli obiettivi operativi sono articolati in relazione agli obiettivi strategici mantenendo una logica più o meno omogenea.	

Coerenza degli obiettivi di trasparenza formulati nel Piano e quelli indicati nel Programma Triennale Trasparenza e Integrità

Pur se nella definizione strategica del Piano Performance sono stati considerati obiettivi finalizzati ad una maggiore comunicazione della produzione dell'Ente verso la cittadinanza, non sono stati declinati obiettivi operativi relativi alla trasparenza.

L'applicazione del Programma Trasparenza ed Integrità ha perseguito, in sostanziale assenza di precedenti iniziative, la puntuale applicazione degli adempimenti previsti (costruzione della sezione specifica sul sito dell'ente ed aggiornamento periodico delle informazioni fornite, programmazione della giornata della trasparenza in ambiente web).

2.1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il SMVP definisce gli ambiti di misurazione della performance organizzativa a partire dagli obiettivi strategici, considerando l'efficienza nell'impiego delle risorse e l'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi che verranno opportunamente rendicontati nella Relazione sulla performance, con particolare riferimento al contenimento dei costi e alla razionalizzazione delle procedure.

Non sono stati sviluppati al momento, perché realizzati nel corso delle ultime annualità, piani di miglioramento delle competenze professionali.

Non sono stati definiti obiettivi di promozione delle pari opportunità perché non ne è stata riscontrata la necessità.

La rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, anche attraverso modalità interattive, è costantemente effettuata per mezzo di verifiche dirette con l'utente / cliente, sia da parte dell'ufficio segreteria, che da parte dell'ufficio soci.

Per quanto concerne la congruenza tra gli obiettivi previsti dal Piano triennale e quelli legati all'attività dell'Ente prevista nei piani di attività annuali si rimanda alla Relazione sulla performance 2011 che, da delibera CiVIT n. 4/2012, andrà redatta entro il mese di giugno p.v. e successivamente validata dall'OIV.

Si rileva un'assoluta coerenza fra il ciclo di programmazione strategica e il ciclo di programmazione finanziaria, in base al bilancio di previsione ed alla programmazione delle singole attività progettuali.

L'applicazione del sistema, sia nella fase di impostazione che in quella di valutazione, risente – relativamente alla performance organizzativa ed a quella individuale - del momento particolarmente critico del contesto socio economico del paese e della recessione che interessa il settore auto motive.

2.1.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

Si assume che la misurazione e la valutazione della performance organizzativa nell'AC Firenze si applica esclusivamente all'Ente nel suo complesso, visto che nell'AC è presente un'unica unità organizzativa che si identifica con un unico centro di responsabilità.

Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa ha rispettato i principi di cui all'art. 5 del Dlgs. 150/2009, relativamente alla definizione degli obiettivi ed i criteri di cui alla delibera CiVIT n. 89/2010 per l'individuazione di indicatori e target.

Il processo istruttorio relativo alla performance organizzativa conferma che il processo di *cascading* dagli obiettivi strategici agli operativi, pur risentendo dell'inesperienza nella gestione del ciclo delle performance, si può ritenere soddisfacente.

Il monitoraggio, così come previsto dal SMVP, nel 2011 è stato effettuato in un'unica soluzione, a fine esercizio, a causa delle difficoltà incontrate nell'applicazione del sistema, nonché per le ridotte dimensioni dell'Ente che consentono, comunque, un controllo costante degli andamenti.

Si attesta l'avvenuta ricezione da parte dell'OIV del budget annuale e del bilancio di esercizio.

2.2 Performance individuale

2.2.1 Definizione ed assegnazione degli obiettivi, indicatori e target

Il SMVP prevede una scheda di valutazione finale della performance individuale correlata agli obiettivi di performance organizzativa.

Gli obiettivi individuali assegnati rappresentano una declinazione operativa, suddivisa per attività, degli obiettivi strategici, tenuto conto anche delle progettualità locali.

Le schede riportano per ogni obiettivo strategico ed outcome i derivati obiettivi operativi individuali, il loro peso percentuale, gli indicatori relativi, gli output previsti e i tempi di conseguimento concordati.

2.2.2 Misurazione e valutazione della performance individuale

Alla data di redazione della presente relazione l'OIV è in attesa di ricevere la Relazione sulla Performance a cura dell'amministrazione.

In attesa di detta Relazione non è possibile al momento esprimere valutazioni sulle modalità di comunicazione della valutazione finale al valutato, né sull'effettiva capacità dei valutatori di differenziare i giudizi.

2.2.3 Metodologia per la misurazione e valutazione della performance individuale

Come prima richiamato, i processi di transizione che stanno caratterizzando la vita dell'Ente, hanno imposto alcune significative semplificazioni metodologiche e procedurali, sia nella definizione sperimentale del SMVP che nell'attuazione del ciclo delle performance nell'annualità 2011.

La principale semplificazione in questo esercizio pilota è stata la definizione, a livello di performance organizzativa, degli outcome e degli obiettivi strategici.

L'OIV si è fatto promotore di attività di comunicazione e condivisione del sistema e della metodologia di misurazione e valutazione della performance, interagendo con regolarità con il Direttore e con la struttura.

2.3 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

A conclusione della prima annualità sperimentale di funzionamento del SMVP, la principale criticità rilevata riguarda l'allineamento del ciclo della performance con la programmazione economica-finanziaria ed attuativa.

La definizione del Piano Performance, infatti, necessariamente dipende in termini di obiettivi, risorse e tempi dalla programmazione annuale, caratterizzata da frequenti slittamenti temporali e dalla revisione o aggiornamento dei Piani di Attività.

Il commitment dell'organo di indirizzo politico-amministrativo è stato elevato.

La dirigenza si è mostrata attenta alle valenze innovative dell'applicazione nell'Ente del ciclo della performance, sebbene inevitabili difficoltà e ritardi siano stati riscontrati nella sua applicazione, anche per le contemporanee criticità contestuali, interne ed esterne.

2.4 Infrastruttura di supporto

L'attuale sistema informativo dell'Ente, seppur non esplicitamente dedicato, è più che adeguato a supportare il monitoraggio e la valutazione del ciclo della performance.

Si rileva, altresì, un'ampia flessibilità interoperativa tra i sistemi informatici che attualmente presidiano la programmazione economico-finanziaria e la relativa attuazione, nonché il controllo di gestione.

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

La valutazione di efficacia attuale del sistema è condizionata soprattutto dalle condizioni contestuali interne ed esterne che hanno caratterizzato il primo anno di esercizio e che, peraltro, hanno direttamente motivato alcune scelte di semplificazione adottate per il sistema.

Sono stati, comunque, costantemente monitorati - in ottemperanza del dettato normativo, delle sollecitazioni della CiVIT e con il pieno appoggio del vertice politico-amministrativo - il clima ed il benessere organizzativo interni.

Le criticità incontrate nella progressiva messa a regime del sistema di valutazione delle performance, oltre alle motivazioni esposte relative alle dimensioni ed all'organizzazione dell'Ente, sono legate anche ad una notevole differenziazione e complessità delle attività svolte e dei servizi erogati.

L'esito del monitoraggio ha confermato l'esistenza di un clima organizzativo disteso e collaborativo, all'interno di una struttura connotata da elevata flessibilità.

Inoltre, l'attenzione posta sul clima e sul benessere organizzativo - pur non essendosi esplicitata in azioni strutturate - ha avuto un impatto a forte valenza motivazionale nei confronti dei dipendenti, fornendo altresì un quadro informativo aggiornato sulle percezioni del personale in una fase di cambiamento organizzativo.

Il monitoraggio è stato effettuato su:

- ambiente di lavoro;
- adeguatezza e valorizzazione delle competenze professionali;
- sistema socio-relazionale esistente;
- orientamento dell'organizzazione rispetto ad alcune dimensioni chiave dell'innovazione

ed è stato di grande utilità all'amministrazione in un momento di cambiamento al fine di prevedere azioni concrete di miglioramento.

3 Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

L'ÓIV rileva la coerenza del SMVP con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e quello di bilancio.

Tale coerenza del resto è indispensabile per stabilire ex ante, in itinere ed ex post la congruenza tra obiettivi strategici/operativi e risorse disponibili ed assegnate, il loro conseguimento, oltreché sviluppare indici di efficienza ed efficacia.

La disponibilità di informazioni affidabili e robuste, provenienti dalla programmazione e dal controllo, permette un significativo miglioramento degli indicatori adottati e dei relativi target.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

Il Controllo di gestione è correttamente impostato e produce dati trimestrali che vengono confrontati con i dati dell'anno precedente e con il budget di previsione.

Tali dati, precedentemente analizzati con i revisori dei conti, vengono sottoposti all'attenzione del CDA per la necessaria presa d'atto e successivamente utilizzati per la chiusura annuale del ciclo delle performance.

4 Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Il Programma triennale 2011-2013 della trasparenza e integrità è stato adottato entro i termini previsti ed è stato immediatamente pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente.

E' stato regolarmente effettuato l'aggiornamento per l'annualità 2012 e pubblicato sul sito.

E' in corso d'opera la definizione ed il miglioramento degli standard di pubblicazione e aggiornamento dei dati.

Per quanto concerne il funzionamento del procedimento di individuazione, elaborazione, aggiornamento dei dati, si attesta che sono stati definiti e concordati con il Direttore e i referenti e le modalità di elaborazione e aggiornamento dei dati.

Il personale dell'Ente è informato periodicamente sulle iniziative intraprese e da intraprendere in attuazione del Programma per la Trasparenza e Integrità, nonché sui contenuti e sulle normative di riferimento, sulle fasi previste per l'entrata a regime, sugli uffici coinvolti nella produzione dei contenuti, sulle modalità di interazione e sui referenti operativi.

E' stato nominato con delibera presidenziale, successivamente ratificata dal Consiglio Direttivo, il Responsabile della trasparenza e integrità nella persona del Direttore.

E' stata pubblicata sul sito una scheda di rilevazione del gradimento sulla Sezione Trasparenza.

Va sottolineato che la valutazione in merito alla completezza dei dati pubblicati nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito", é stata formulata tenendo in conto prioritariamente gli obblighi normativi.

Eventuali carenze considerate in riferimento agli stessi, sono state valutate come carenze non essenziali rispetto al soddisfacimento di quanto richiesto dalla norma e proporzionati rispetto agli obiettivi da conseguire.

5 Definizione e gestione di standard di qualità

Gli standard di qualità sono in corso di definizione.

6 Coinvolgimento degli stakeholder

Si é avviato il processo di coinvolgimento degli stakeholder dell'Ente con una prima rilevazione dei principali soggetti.

Si ribadisce quanto già scritto in merito agli incontri periodici con i referenti istituzionali.

7 Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

L'OIV ha sviluppato un'attività di monitoraggio del processo di gestione della performance, finalizzato alla promozione della puntuale applicazione dello stesso attraverso confronti con il Presidente ed il Direttore.

Per quanto concerne il SMVP, l'OIV ha registrato che l'andamento applicativo è coerente con la progressiva implementazione del ciclo delle performance.

L'OIV ha provveduto ad analizzare le singole pagine e documenti afferenti la Sezione "Trasparenza, valutazione e Merito" in relazione agli obblighi di legge.

8 Proposte di miglioramento del Ciclo di gestione della performance

La finalità dell'implementazione del ciclo della performance e del relativo sistema di misurazione e valutazione, è quella di innescare un processo collettivo di miglioramento della performance dell'Ente, sia a livello organizzativo che individuale.

La letteratura in materia segnala che i principali ostacoli da superare non sono né di natura tecnica, né di natura organizzativa, nonostante che – in un caso o nell'altro – sia richiesto uno sforzo evolutivo rilevante, peraltro già considerato a livello strategico, come conferma il Piano Triennale.

In effetti la transizione verso un modello organizzativo e gestionale diverso é condizionata da un arricchimento, graduale ma sensibile, dei valori culturali dell'organizzazione (responsabilità, riconoscimento dei ruoli, del merito, delle competenze, ecc.), dallo stile di

leadership del top management e, più in generale, dall'acquisizione della piena consapevolezza da parte di tutti gli esponenti della filiera produttiva della vision dell'Ente.

Inoltre, una variabile chiave è rappresentata dalla capacità di gestire il cambiamento e, di conseguenza, dal grado di flessibilità ed adattamento dell'organizzazione alle modifiche imposte dallo scenario di riferimento.

Considerato l'impatto fortemente innovativo del sistema di programmazione, monitoraggio e valutazione delle attività, si ritiene opportuno confermare un ciclo triennale di avvio del ciclo delle performance, volto alla sperimentazione, alla graduale implementazione ed al consolidamento del sistema stesso.

• Priorità	• Articolazione	• Tempo
• Performance strategica	<p>1. Avviare modalità strutturate di interlocuzione con gli stakeholder.</p> <p>E' auspicabile che la formulazione degli outcome attesi e degli obiettivi strategici sia frutto di un confronto con gli stakeholder maggiormente strutturato, che conduca al miglioramento ed alla differenziazione della capacità di risposta e di servizio dell'Ente alla domanda dei principali interlocutori.</p> <p>La proposta dell'Ente deve essere formulata con riferimento ad indicatori e target espliciti e deve prevedere un flusso informativo semestrale.</p>	2012-2013
• Performance organizzativa	<p>2. Completare l'articolazione e la declinazione operativa degli obiettivi di performance organizzativa.</p> <p>Nel primo anno di esercizio il SMVP ha previsto un'articolazione degli obiettivi di performance organizzativa al solo livello</p>	2012

	<p>strategico. Questa scelta é stata imposta dalle difficoltà riscontrate nell'applicazione del sistema del ciclo delle performance.</p> <p>Il consolidamento del modello organizzativo dovrebbe consentire, nel 2012, il completamento della declinazione degli obiettivi operativi a livello di unità organizzativa.</p> <p>Si consiglia di sviluppare una metodologia di valutazione strategica basata sul raccordo con la reportistica prodotta dalla procedura di controllo di gestione.</p>	
• Performance individuale	<p>3. Completare l'articolazione e la declinazione operativa degli obiettivi di performance individuale.</p> <p>Nel primo anno di esercizio il SMVP ha previsto un'articolazione degli obiettivi di performance individuale riferiti alla produzione con indicatori di realizzazione/output e relativi target.</p> <p>4. E' opportuno concretizzare la Valutazione dei comportamenti organizzativi individuali tramite indicatori e target specifici.</p> <p>Nel primo anno di esercizio la valutazione dei comportamenti organizzativi individuali é stata effettuata dal Direttore, responsabile dell'unica unità organizzativa dell'Ente, previa individuazione di parametri oggettivi coerenti con la declaratoria delle competenze e che tengono</p>	2012-2013

	<p>conto delle attitudini personali.</p> <p>5. Dizionario delle competenze.</p> <p>Allegato B del SMVP</p>	
• Sistemi informativi	<p>6. E' indispensabile sviluppare e mettere a regime un sistema informativo dedicato alla gestione del ciclo delle performance.</p> <p>L'attuale sistema informativo dell'Ente si ritiene adeguato a supportare il monitoraggio e la valutazione del ciclo della performance.</p>	2012-2013
• Comunicazione e condivisione	<p>7. Lo sviluppo del ciclo delle performance va sostenuto da adeguate iniziative di comunicazione e condivisione rivolte all'interno e all'esterno dell'Ente.</p> <p>Nella fase di avvio del sistema, nell'ambito di iniziative di carattere istituzionale realizzate, è stata costantemente ribadito che l'azione dell'Ente è improntata ai principi della trasparenza e dell'integrità. Il personale è stato sensibilizzato con interventi periodici sulla necessità di garantire elevati standard di performance organizzativa.</p>	2012-2013
• Clima e benessere organizzativo	<p>8. Periodicità annuale dell'indagine sul clima ed il benessere organizzativo e ampliamento degli ambiti di analisi.</p> <p>Si suggerisce di programmare un'indagine sul clima ed il benessere organizzativo nell'Ente, con il</p>	2012-2013

	<p>supporto della Direzione del Personale dell'ACI.</p> <p>Gli ambiti di analisi dovranno comprendere anche verifiche relative al sistema del ciclo della performance (grado di condivisione del sistema, valutazione bottom-up ecc.).</p> <p>Il vertice politico-amministrativo ed il Direttore potranno così beneficiare di un'informazione strutturata e longitudinale sulle percezioni del personale e sugli effetti delle azioni di miglioramento nel frattempo realizzate.</p>	
• Pari opportunità	<p>9. Redazione Bilancio di Pari Opportunità</p> <p>E' auspicabile, anche se non prioritario, attuare una sperimentazione del Bilancio di Pari Opportunità, che tenga conto di come l'Ente supporti gli aspetti di valorizzazione del capitale umano, nell'ottica della promozione e della tutela del benessere dell'organizzazione e dei suoi membri e della promozione delle pari opportunità.</p>	2012-2013
• Trasparenza ed Integrità	<p>10. Sviluppare le iniziative volte a realizzare la trasparenza e a garantire l'integrità.</p> <p>I principi di trasparenza ed integrità corrispondono all'impostazione concettuale e realizzativa del ciclo della performance.</p> <p>Appare necessario dare attuazione a quanto già programmato in materia di customer satisfaction.</p>	

• Standard di qualità	11. Redazione degli standard di qualità In corso.	2012-2013
-----------------------	---	-----------

9 Allegati

- A1. Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione a cura del Responsabile della trasparenza.
- A2. Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione a cura dell'OIV.

Allegato A.1 - Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione

Ente: AUTOMOBILE CLUB FIRENZE	
Compilato da (OV): D.ssa MILENA MAZZOLI	
Data di compilazione: 30 APR. 2012	

	Obblighi di pubblicazione (Allegato 1 delibera 2/2012)	La pubblicazione è prevista nel Programma? (SI/NO)	La pubblicazione è inserita nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito"? (SI/NO)	Se la pubblicazione non è ancora avvenuta, nel Programma è indicato il termine previsto per la stessa? (SI/NO)	L'informazione pubblicata è completa? (SI/NO)	La pubblicazione è aggiornata rispetto alla data dell'attestazione? (SI/NO)	Il dato è pubblicato in formato aperto? (specifiche del formato)	Note
	Documenti:							
1a	Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	N.A.	SI		SI	SI	PDF	
2	Sistema di misurazione e valutazione della performance	SI	SI		SI	SI	PDF	
3a	Piano sulla performance	SI	SI		SI	SI	PDF	Verrà pubblicata entro giugno 2012
3b	Relazione sulla performance	SI	SI	SI		NO		
4	Dati Informativi sull'organizzazione e i procedimenti:							
4a	organizzazione (organigramma, articolazione degli uffici, attribuzioni e organizzazione di ciascun ufficio anche di livello dirigenziale non generale, nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici, nonché settore dell'ordinamento giuridico riferibile all'attività da essi svolta)	SI	SI		SI	SI	PDF	
4b	elenco completo delle caselle di posta elettronica istituzionali attive, specificando se si tratta di una casella di posta elettronica certificata	SI	SI		SI	SI	in chiaro sul sito	L'A.C.F. è un ente a struttura semplice con un unico centro di responsabilità individuato nel Direttore
4c	elenco delle tipologie di procedimento svolte da ciascun ufficio di livello dirigenziale non generale, il termine per la conclusione di ciascun procedimento ed ogni altro termine procedimentale, il nome del responsabile del procedimento e l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria e di ogni altro adempimento procedimentale, nonché dell'adozione del provvedimento finale							in attesa di pubblicazione si applica il termine di 30 gg. L. 241 del 7/8/1990 art. 2
4d	tempi medi di definizione dei procedimenti e di erogazione dei servizi con riferimento all'esercizio finanziario precedente							L'A.C. non ha poteri autorizzatori, concessori o certificatori
4e	scadenze e modalità di adempimento dei procedimenti individuati ai sensi degli art. 2 e 4 della legge n. 241/1990							L'A.C. non ha poteri autorizzatori, concessori o certificatori
4f	elenco degli atti e documenti che l'istante ha l'onere di produrre a corredo dell'istanza, per ciascun procedimento amministrativo ad istanza di parte di tutte le amministrazioni ex art. 1, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001							
4g	elenco di tutti gli oneri informativi, anche se pubblicati nella Gazzetta Ufficiale, gravanti sui cittadini e sulle imprese introdotti o eliminati con i regolamenti ministeriali o interministeriali, nonché con i provvedimenti amministrativi a carattere generale adottati dalle amministrazioni dello Stato al fine di regolare l'esercizio di poteri autorizzatori, concessori o certificatori, e l'accesso ai servizi pubblici ovvero la concessione di benefici. Per onere informativo si intende qualunque adempimento che comporti la raccolta, l'elaborazione, la trasmissione, la conservazione e la produzione di informazioni e documenti alla pubblica amministrazione	SI	SI		SI	SI	PDF	
5	Dati informativi relativi al personale:							
5a	curricula e retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e sulle componenti legate alla retribuzione di risultato, indirizzi di posta elettronica, numeri telefonici ad uso professionale, ruolo - data di inquadramento nella fascia di appartenenza o in quella inferiore, data di primo inquadramento nell'amministrazione, decorrenza e termine degli incarichi conferiti ex art. 19, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 165/2001							L'A.C. non ha dirigenti il Direttore è dipendente di A.C.I.
5b	curricula dei titolari di posizioni organizzative							Non ci sono P.O.
5c	curricula, retribuzioni, compensi ed indennità di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo e dei relativi uffici di supporto, ivi compresi, a titolo esemplificativo, i vertici politici delle amministrazioni, i capi di gabinetto e gli appartenenti agli uffici di staff e di diretta collaborazione nei ministeri, i titolari di altre cariche di rilievo politico nelle regioni e negli enti locali	SI	SI		SI	SI	PDF	
5d	nominali e curricula dei componenti degli OIV e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'art. 14	SI	SI		SI	SI	PDF	
5e	tassi di assenza e di maggiore presenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale, nonché il ruolo dei dipendenti pubblici	SI	SI		SI	SI	PDF	
5g	ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti							Viene pubblicato il CCI non appena definito
5h	dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità, sia per i dirigenti sia per i dipendenti							
5i	codici di comportamento	SI	SI		SI	SI	PDF	
5l	atti di sospensione a carico degli iscritti (relativamente agli ordini professionali)							NON CE NE SONO
6	Dati relativi a incarichi e consulenze:							

Allegato A.1 - Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione

Ente: AUTOMOBILE CLUB FIRENZE

Compilato da (nome Responsabile della trasparenza): ALESSANDRA ROSA

Data di compilazione:

Obblighi di pubblicazione (Allegato 1 delibera 2/2012)						La pubblicazione è prevista nel Programma? (SI/NO)	La pubblicazione è inserita nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito"? (SI/NO)	Se la pubblicazione non è ancora avvenuta, nel Programma è indicato il termine previsto per la stessa? (SI/NO)	L'informazione pubblicata è completa? (SI/NO)	La pubblicazione è aggiornata rispetto alla data dell'attestazione? (SI/NO)	Il dato è pubblicato in formato aperto? (specifiche del formato)	Note
Documenti:												
1a	Programma triennale per la trasparenza e l'integrità					N.A.	SI		SI	SI	PDF	
2	Sistema di misurazione e valutazione della performance					SI	SI		SI	SI	PDF	
3a	Piano sulla performance					SI	SI		SI	SI	PDF	
3b	Relazione sulla performance					SI	SI	SI		NO		Verrà pubblicata entro giugno 2012
4	Dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti:											
4a	organizzazione (organigramma, articolazione degli uffici, attribuzioni e organizzazione di ciascun ufficio anche di livello dirigenziale non generale, nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici, nonché settore dell'ordinamento giuridico riferibile all'attività da essi svolta)					SI	SI		SI	SI	PDF	
4b	elenco completo delle caselle di posta elettronica istituzionali attive, specificando se si tratta di una casella di posta elettronica certificata					SI	SI		SI	SI	in chiaro sul sito	L'A.C.F. è un ente a struttura semplice con un unico centro di responsabilità individuato nel Direttore
4c	elenco delle tipologie di procedimento svolto da ciascun ufficio di livello dirigenziale non generale, il termine per la conclusione di ciascun procedimento ed ogni altro termine procedimentale, il nome del responsabile del procedimento e l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria e di ogni altro adempimento procedimentale, nonché dell'adozione del provvedimento finale											In attesa di pubblicazione si applica il termine di 30 gg. L. 241 del 7/8/1990 art. 2
4d	tempi medi di definizione dei procedimenti e di erogazione dei servizi con riferimento all'esercizio finanziario precedente											L'A.C. non ha poteri autorizzatori, concessori o certificatori
4e	scadenze e modalità di adempimento dei procedimenti individuati ai sensi degli art. 2 e 4 della legge n. 241/1990											L'A.C. non ha poteri autorizzatori, concessori o certificatori
4f	elenco degli atti e documenti che l'istante ha l'onere di produrre a corredo dell'istanza, per ciascun procedimento amministrativo ad istanza di parte di tutte le amministrazioni ex art. 1, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001											
4g	elenco di tutti gli oneri informativi, anche se pubblicati nella Gazzetta Ufficiale, gravanti sui cittadini e sulle imprese introdotti o eliminati con i regolamenti ministeriali o interministeriali, nonché con i provvedimenti amministrativi a carattere generale adottati dalle amministrazioni dello Stato al fine di regolare l'esercizio di poteri autorizzatori, concessori o certificatori, e l'accesso ai servizi pubblici ovvero la concessione di benefici. Per onere informativo si intende qualunque adempimento che comporti la raccolta, l'elaborazione, la trasmissione, la conservazione e la produzione di informazioni e documenti alla pubblica amministrazione											L'A.C. non ha poteri autorizzatori, concessori o certificatori
5	Dati informativi relativi al personale:											
5a	curricula e retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e sulle componenti legate alla retribuzione di risultato, indirizzi di posta elettronica, numeri telefonici ad uso professionale, ruolo - data di inquadramento nella fascia di appartenenza o in quella inferiore, data di primo inquadramento nell'amministrazione, decorrenza e termine degli incarichi conferiti ex art. 19, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 165/2001											L'A.C. non ha dirigenti il Direttore è dipendente di A.C.I.
5b	curricula dei titolari di posizioni organizzative											Non ci sono P.O.
5c	curricula, retribuzioni, compensi ed indennità di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo e dei relativi uffici di supporto, ivi compresi, a titolo esemplificativo, i vertici politici delle amministrazioni, i capi di gabinetto e gli appartenenti agli uffici di staff e di diretta collaborazione nei ministeri; i titolari di altre cariche di rilievo politico nelle regioni e negli enti locali					SI	SI		SI	SI	PDF	
5d	nominativi e curricula dei componenti degli OIV e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'art. 14					SI	SI		SI	SI	PDF	
5e	tassi di assenza e di maggiore presenza del personale distinti per uffici di livello dirigenziale, nonché il ruolo dei dipendenti pubblici					SI	SI		SI	SI	PDF	
5g	ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti											Viene pubblicato il CCQ non appena definito
5h	dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità, sia per i dirigenti sia per i dipendenti											
5i	codici di comportamento					SI	SI		SI	SI	PDF	
5l	atti di sospensione a carico degli iscritti (relativamente agli ordini professionali)											NON CE NE SONO
6	Dati relativi a incarichi e consulenze:											

[illegible][illegible]