

**Delibera del Presidente n. 9 del 30.12.2010**

## **Automobile Club di Macerata**

### **Il Presidente**

Premesso:

- La Delibera Presidenziale n. 8 del 22.12.2010 con cui è stato approvato di avvalersi in forma associata ai sensi dell'art. 14 comma 1 del decreto legislativo 150/2009, dell'OIV dell'ACI e della struttura tecnica permanente dell'ACI, per gli adempimenti previsti dal decreto legislativo 150/2009, e sono state approvate le linee guida del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, delegando il Presidente dell'Automobile Club ad adottare entro il 31.12.2010 il documento che poi l'OIV provvederà a trasmettere alla CIVIT.
- Il documento Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Automobile Club definito dall'OIV dell'ACI e trasmesso a cura dello stesso Organismo.

Tutto ciò premesso

### **Delibera**

L'adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Automobile Club di Macerata, definito dall'OIV dell'ACI (allegato)

Il Presidente  
Giovanni Battistelli



## LINEE GUIDA E CONTENUTI DI MASSIMA DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE NEGLI AUTOMOBILE CLUB PROVINCIALI E LOCALI

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance negli Automobile Club, ai sensi dell'art. 3 comma 3 del D.Lgs 150/2009 e in base alle Delibere CIVIT nn. 89 e 104 e 114 individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance dell'Ente;
- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del Sistema stesso;
- le modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è strettamente integrato con il ciclo della pianificazione, programmazione e controllo della Federazione dell'ACI e degli Automobile Club che consente di tradurre le missioni ed i valori dell'Ente in azioni operative e mutua da questo insieme degli obiettivi, degli indicatori e dei target che costituiscono gli oggetti di misurazione e valutazione della performance.

L'oggetto del Sistema sono:

- la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, ovvero l'insieme di obiettivi progettuali e di miglioramento gestionale assegnati alla struttura organizzativa;
- la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dipendenti dell'Automobile Club.

La performance individuale è strettamente connessa alla performance organizzativa tanto che una buona parte degli obiettivi di performance individuale è correlata al raggiungimento di obiettivi di performance organizzativa.

Il sistema inoltre individua, ove possibile, gli indicatori di outcome riferibili ad obiettivi strategici definiti dall'organo di indirizzo politico amministrativo e definisce le modalità di individuazione degli indicatori e dei target riferibili sia agli obiettivi strategici che a quelli operativi.

### **DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

#### *Livelli di misurazione e valutazione della performance organizzativa.*

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa negli Automobile Club si applica esclusivamente all'Ente nel suo complesso atteso che negli Automobile Club è presente un'unica entità Organizzativa che si identifica con un unico centro di responsabilità.

#### *Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.*

Ai sensi dell'articolo 8 del D. Lgs n.150/2009, il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne i seguenti ambiti:

- attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- attuazione di piani e programmi;



- rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
- modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e capacità di attuazione di piani e programmi;
- sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;
- efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

#### *Soggetti misuratori e valutatori della performance organizzativa.*

In relazione a quanto precedentemente detto circa le dimensioni oggetto di misurazione e valutazione della performance organizzativa, si evidenzia che negli Automobile Club l'OIV è il soggetto legittimato alla misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente.

#### *Obiettivi, indicatori e target.*

Il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa si sostanzia nella definizione, assegnazione, misurazione e valutazione finale di obiettivi a livello di Ente connessi a specifici indicatori e target definiti ai sensi dell'art. 5 del Dlgs 150/2009 nonché sulla base della metodologia descritta nella delibera n.89/2010 della CIVIT.

In particolare, gli obiettivi ed i target relativi alla performance organizzativa dell'Ente sono alimentati dai progetti strategici della Federazione deliberati dall'Assemblea dell'ACI nonché da specifiche progettualità e piani di attività locali eventualmente deliberati dai Consigli Direttivi

#### *Il ciclo della performance nell'Automobile Club.*

Come precedentemente detto il processo di individuazione ed assegnazione degli obiettivi si realizza in stretta connessione al ciclo di pianificazione della Federazione e dell'Automobile Club.

In continuità rispetto all'attuale Sistema di pianificazione della Federazione, entro il mese di settembre vengono definiti i progetti strategici della Federazione che realizzano le priorità politiche proposte dal Presidente dell'ACI ed approvate dall'Assemblea dell'ACI.

Tali obiettivi progettuali vengono integrati sempre entro il mese di settembre, da eventuali specifiche progettualità locali approvate dai Consigli Direttivi degli Automobile Club.

Pertanto la performance organizzativa dell'Automobile Club è data dall'insieme di obiettivi relativi a progettualità strategiche definite a livello federativo nonché da obiettivi relativi ad eventuali progettualità locali definite dal singolo Automobile Club.

Entro il 31 gennaio di ciascun anno il Consiglio Direttivo approva il Piano triennale della Performance, che contiene l'insieme degli obiettivi della struttura organizzativa dell'Automobile Club; tale Piano è assoggettato a verifica annuale.

Ai sensi del D.lgs n.150/2009, il Piano della Performance è:

- trasmesso alla CIVIT;
- trasmesso al Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- pubblicato sul sito istituzionale nell'apposita sezione denominata "trasparenza, valutazione e merito" e sul portale interno di comunicazione;
- presentato, nel corso di una apposita giornata dedicata alle trasparenza, ad Associazioni di consumatori e di utenti, entro il 31 marzo.



### *Processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa.*

Come detto, l'attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente è svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Essa si riferisce alla misurazione in corso d'anno e alla valutazione finale del grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Automobile Club, così come definiti dal Consiglio Direttivo sulla base del processo di pianificazione locale e di Federazione.

Il monitoraggio della performance organizzativa dell'Automobile Club è effettuata con cadenza trimestrale avvalendosi di apposita modulistica predisposta a cura del Direttore

A tal fine ci si avvale di apposite schede, predisposte dal Direttore, dove vengono riportati i target rilevati per ciascun obiettivo ed evidenziata la differenza rispetto al target obiettivo. Da tale differenza emerge la percentuale di conseguimento dell'obiettivo che, ponderata rispetto al peso dello stesso, determina il punteggio parziale assegnato al singolo obiettivo. La somma dei punteggi parziali così ottenuti da ogni singolo obiettivo, determina il livello di performance organizzativa raggiunto.

Il processo di misurazione e valutazione finale della performance organizzativa si conclude entro la prima metà del mese di maggio dell'anno successivo.

Entro la prima decade di giugno dell'anno successivo, al fine della preventiva validazione, all'OIV viene inoltre trasmessa dall'Ente la Relazione sulla Performance, che evidenzia a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con evidenziazione degli eventuali scostamenti.

Entro il 30 giugno l'Ente presenta al Consiglio Direttivo la Relazione sulla Performance validata dall'OIV che contiene la valutazione finale sulla performance organizzativa di Ente effettuata dal medesimo OIV.

### **DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale nell'Automobile Club è riferito **al personale delle aree di classificazione** ed è incentrato sui seguenti elementi:

- raggiungimento di obiettivi di gruppo e individuali anche riferiti a performance di processo,
- qualità del contributo assicurato alla performance del centro di responsabilità
- competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi posti in essere.

\*\*\*\*\*

Gli obiettivi al personale delle aree di classificazione sono assegnati dal Direttore dell'Automobile Club.

In armonia con l'intero sistema della performance, per il personale delle aree vengono definite, da parte del Direttore, le schede di assegnazione degli obiettivi suddivise in tre sezioni:

- ♦ obiettivi di performance individuale derivanti dagli obiettivi di performance organizzativa, dell'Ente

- ♦ eventuali specifici obiettivi di gruppo o individuali,
- ♦ obiettivi legati al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo atteso.

Con riguardo a quest'ultimo gruppo di obiettivi, la valutazione dei comportamenti organizzativi si incentra sulle seguenti quattro macroaree competenziali che costituiscono il quadro di riferimento delle competenze richieste dall'organizzazione:

- ♦ livello di conoscenza dei processi,
- ♦ problem solving,
- ♦ tensione al risultato,
- ♦ competenze relazionali.

Ad ogni sezione della scheda viene assegnato un peso differenziato tale che la somma dei pesi assegnati alle tre sezioni sia uguale a 100; il peso di ciascuna sezione viene suddiviso percentualmente tra i singoli obiettivi riportati all'interno di ciascuna sezione.

A conclusione del processo di valutazione viene assegnato un punteggio complessivo determinato quale somma dei punteggi ponderati delle tre sezioni.

A valle degli esiti della valutazione individuale riferita alla sezione delle capacità e comportamenti professionali ed organizzativi per il personale delle aree, il Direttore provvede alla definizione di specifici piani formativi individuali deputati alla progressiva riduzione del gap tra i livelli attesi e quelli realizzati.