

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO
DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI**

(Art. 14, comma 4, lettera a) del D.lgs. 150/2009)

Anno 2022

INDICE

1. PREMESSA	3
2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA	4
2.1 Rilievi sulla Pianificazione integrata del PIAO	4
2.2 Performance Organizzativa ed Individuale	4
2.3 Processo di attuazione del Ciclo della performance	7
2.4 Coinvolgimento degli stakeholders.....	8
2.5 Infrastruttura di supporto	9
3. CONTROLLO DI GESTIONE E CONTROLLO STRATEGICO.....	10
4. ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ PER IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.....	11
5. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ.....	11
6. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV	12
7. UTILIZZO DEGLI ESITI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE.....	13
8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELL'ENTE.....	14

Organismo Indipendente di Valutazione

1. PREMESSA

La relazione annuale sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (di seguito relazione) rientra nel quadro generale del monitoraggio dell'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV) sul ciclo di gestione della performance.

La presente relazione è redatta dall'OIV in forma Collegiale (nominato, a seguito di delibera CdA n. 19/2021, con nota prot. 115163 datata 11/10/2021 e nominato conformemente a quanto disposto dall'art.14 comma 7 del D.Lgs. 150/2009) secondo quanto disposto dall'art.14, comma 4, lettera a) del d.lgs.150/2009 che individua tra i compiti dell'OIV il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli e l'elaborazione di una relazione annuale sullo stato dello stesso.

La presente Relazione, che riguarda l'esercizio 2022, trova fondamento su:

- i riscontri documentali relativi al Ciclo della Performance disponibili e puntualmente trasmessi dalla Direzione a codesto OIV;
- gli incontri con i Dirigenti e la Struttura Tecnica Permanente che sono avvenuti nel corso dell'anno 2022;
- i documenti di monitoraggio;
- l'elaborazione dei risultati ottenuti dalla compilazione del tool di autodiagnosi, predisposto dal presente OIV, da parte della STP, sentito il parere del Dirigente all'Organizzazione e alle Risorse umane.

I contenuti della relazione assicurano la compliance sistemica alle indicazioni previste nelle Delibere n.4/2012 e n.23/2013 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

L'OIV ha inteso assicurare la *compliance* in termini contenutistici e sostanziali (in ossequio all'orientamento *principle based* assegnato al DFP dal D.Lgs. 74/2017), in termini di finalità e ambiti di osservazione, evitando una ridondanza formale che appesantirebbe il documento senza aggiungere nulla in termini di verifica e proposizione.

All'OIV, infatti, spetta il "*controllo di prima istanza sull'appropriatezza e l'effettività del ciclo [di gestione della performance]. Il monitoraggio dell'OIV, svolto in maniera sistematica e costante durante tutto il ciclo con la segnalazione tempestiva di eventuali criticità, ritardi e omissioni in sede di attuazione, può consentire, infatti, di promuovere azioni correttive*"¹.

Nella Relazione l'OIV riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, nell'ambito del ciclo della performance 2022, mettendone in luce gli aspetti positivi e le eventuali criticità.

La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato. L'operato dell'OIV è guidato dai principi d'indipendenza e imparzialità.

La presente Relazione è trasmessa all'Organo d'indirizzo politico-amministrativo e al Dipartimento della Funzione Pubblica. La Relazione è, inoltre, pubblicata in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "*Amministrazione Trasparente*".

¹ Delibera CIVIT n.23/2013 "*Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli in attuazione dell'art. 14, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n.150/2009*".

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA

2.1 Rilievi sulla Pianificazione integrata del PIAO

Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) è stato introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 e convertito dalla legge n. 113 del 6 agosto 2021, in attuazione degli obiettivi fissati dal PNRR, ed è un documento unico di programmazione e *governance* volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, semplificando i processi ed assorbendo, razionalizzandone la disciplina, in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni pubbliche.

Il DPR n. 81 del 24 giugno 2022 individua i documenti che vengono assorbiti dal PIAO, tra i quali vi è il Piano delle Performance previsto dal D.Lgs. 150/2009.

Il DM 24 giugno 2022, a tal riguardo, definisce i contenuti del PIAO e fornisce lo schema Piano-tipo, suddividendo il PIAO in Sezioni (a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale), la prima delle quali è la "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione".

La sottosezione "Performance", in particolare, è predisposta secondo quanto previsto dal capo II del D.Lgs. 150/2009 ed è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.

Con Deliberazione n. 32/2022 del 17 ottobre 2022 del Consiglio di Amministrazione è stato approvato il "Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ENAC 2022-2024".

Nel PIAO 2022-2024 i diversi processi di pianificazione/ programmazione (ed i relativi Piani/ Documenti programmatori) presentano, tra loro, un livello moderato di integrazione. Ciò è senz'altro dovuto al fatto che l'anno 2022 è da considerarsi "di transizione" poiché, sia il DPR n. 81 del 24 giugno 2022 che il DM 24 giugno 2022 sono stati pubblicati successivamente alla data di pubblicazione del Piano delle Performance 2022-2024 e di altri documenti integrati dal PIAO, rendendo pertanto l'integrazione frutto di un coordinamento ex-post tra documenti programmatici.

Tutti gli obiettivi di valore pubblico presentati nel PIAO sono stati formulati in termini di creazione di impatto. Gran parte degli obiettivi di valore pubblico sono corredati da una pluralità di tipologie di indicatori (economico-finanziari, sociali, ambientali, ecc.).

2.2 Performance Organizzativa ed Individuale

Con la revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) del 2022 l'ENAC recepitò le considerazioni ed i suggerimenti formulati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (nel seguito OIV). In particolare, il SMVP 2022 presenta i seguenti elementi di aggiornamento rispetto al Regolamento precedente:

- sono più accuratamente descritte le caratteristiche e le finalità del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- sono definite in dettaglio le modalità operative che consentono di realizzare il processo di valutazione;
- sono fornite maggiori indicazioni per la valutazione della performance individuale.

Organismo Indipendente di Valutazione

Il Sistema distingue due ambiti specifici della performance organizzativa, declinati in:

- “**performance organizzativa dell’Ente**” – vale a dire quella dell’Ente nel suo complesso, massimamente votata a definire il “valore pubblico” generato, pianificata e valutata mediante obiettivi specifici;
- “**performance organizzativa di struttura**”, in riferimento a quella delle sue componenti organizzative interne, pianificata e valutata attraverso la definizione di due tipi di obiettivi organizzativi, su base annuale, collegati alla realizzazione degli obiettivi specifici o al mantenimento/miglioramento di processi e/o servizi.

La **performance individuale** è misurata, secondo il ruolo ricoperto dal dipendente, con obiettivi che possono variare in numero e nel peso. Lo schema generale, come previsto dall’art. 9 del D.lgs. 150/2009, vede quattro componenti di valutazione così costituite:

1. **componente organizzativa**: indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
2. **componente individuale**: specifici obiettivi individuali, assegnati al singolo dipendente;
3. **comportamenti organizzativi** richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
4. **capacità di valutazione dei propri collaboratori**, dimostrata tramite la differenziazione dei giudizi.

Gli obiettivi individuali risultano attribuiti a tutto il personale, dirigente e non dirigente.

Per ogni categoria di dipendente sono esplicitati i pesi relativi agli obiettivi individuali ed ai comportamenti. La realizzazione degli obiettivi individuali del personale non dirigente e del personale dirigente contribuisce al raggiungimento della performance dell’unità organizzativa della performance istituzionale a seconda della natura dell’obiettivo organizzativo di riferimento.

Si evidenzia, quindi, un modello di pianificazione della performance analitico e pervasivo lungo tutti i livelli di responsabilità e di funzioni della struttura organizzativa e professionale.

Il primo atto della pianificazione strategica è l’analisi del contesto interno ed esterno in cui opera l’ENAC, effettuata attraverso l’analisi SWOT che tiene in considerazione tutti gli *stakeholder* e viene realizzata con la partecipazione attiva dei Direttori Centrali e la Direzione Generale.

Le Aree strategiche definite nel Piano della performance (*Safety, Security, Qualità dei servizi ed Equa competitività, Tutela dell’ambiente, Trasversale, Gestionale e sviluppo interno*) derivano direttamente dalla Missione dell’Ente e dal programma di mandato.

Nella pianificazione, inoltre, l’ENAC prende a riferimento la Relazione sulla performance dell’anno precedente e gli Atti di indirizzo del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, individuando e programmando le azioni necessarie all’attuazione degli indirizzi politico programmatici di settore.

Inoltre, la definizione degli Obiettivi, sia specifici che operativi avviene secondo una logica c.d. *bottom up*, ossia di proposizione da parte delle strutture responsabili.

L’Amministrazione ha definito per il triennio di riferimento 2022-2024 n. 12 obiettivi specifici, definiti sulla base delle 6 Linee Strategiche evidenziate nel Piano della Performance 2022 – 2024 approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 21 febbraio 2022, con deliberazione n. 5/2022. Tutti gli obiettivi specifici sono direttamente collegati alle aree strategiche dell’Ente e sono espressione delle priorità definite dagli organi di indirizzo politico dell’Ente

Dei 12 obiettivi specifici di cui sopra, 10 sono obiettivi c.d. "di miglioramento dei processi" e 2 sono obiettivi c.d. "di valorizzazione delle risorse interne", come definito nel PdP 2022-2024.

Organismo Indipendente di Valutazione



Nel PdP 2022-2024 non vengono definiti obiettivi specifici riferiti a tematiche relative al Lavoro Agile, le Pari Opportunità o la Partecipazione e il coinvolgimento stakeholders

Gli obiettivi specifici a carattere pluriennale trovano spesso continuità nei cicli successivi, ad esclusione dei casi in cui gli obiettivi sono stati già raggiunti, o ancora, i casi in cui gli obiettivi non sono più strategici in base alle evidenze emerse in fase di *review* della pianificazione strategica. In tal caso, le modifiche e le relative motivazioni sono riportate nel PIAO.

Una volta fissati gli obiettivi specifici che l'Ente intende raggiungere, viene definita la programmazione annuale, sviluppata attraverso obiettivi organizzativi di struttura (obiettivi operativi), in parte diretti alla realizzazione del target annuale degli obiettivi specifici, in parte collegati all'efficientamento dei processi.

Nel PdP 2022-2024 sono presenti 104 obiettivi operativi, di cui 38 assegnati alle sedi territoriali dell'Ente.

Ad ogni obiettivo è associato almeno un indicatore di performance (KPI), con il relativo target. Si evidenzia che, gli obiettivi specifici spesso sono associati a più indicatori, in modo da fare riferimento a più dimensioni. Analogamente, gli obiettivi di carattere operativo, connessi alla performance organizzativa, sono caratterizzati da un solo indicatore per obiettivo. L'affidabilità della fonte dati degli obiettivi operativi è garantita da una banca dati che raccoglie in maniera informatizzata tutta la documentazione necessaria per la misurazione degli obiettivi stessi.

Gli indicatori individuati in fase di programmazione del ciclo dell'ENAC sono prevalentemente di quattro tipologie: Efficacia, Qualità Erogata (*standard di servizio*), ON/OFF (*realizzazione dell'attività*), Tempistiche e Scadenze.



Gli indicatori selezionati in generale rispettano i requisiti previsti dall'art.5 del d.lgs. 150/2009. È necessario, tuttavia, evidenziare che nel Piano della Performance 2022 vengono attribuiti più indicatori soltanto agli obiettivi Specifici, la possibilità di avere una pluralità di strumenti di misurazione in riferimento anche agli obiettivi operativi costituisce un'opportunità per avere una analisi multidimensionale dei fenomeni e cogliere criticità vecchie e nuove.

Nella definizione dei Target, per gli obiettivi specifici si tiene conto (laddove possibile e previa disponibilità dei dati) dell'andamento temporale degli ultimi anni, di valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale o dei risultati di amministrazioni che presidiano policy/servizi analoghi (benchmark).

Passando dalla pianificazione strategica a quella operativa, coerentemente con il nuovo SMVP, ogni Direttore è assegnatario di obiettivi di performance organizzativa di struttura collegati al Piano degli obiettivi specifici e/o volti al miglioramento/ottimizzazione di processi di competenza delle Direzioni.

2.3 Processo di attuazione del Ciclo della performance

Il Ciclo della performance dell'anno 2022 ha avuto inizio con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 21 febbraio 2022 che ha approvato il Piano della performance 2022-2024. Successivamente, con deliberazione n. 32/2022 del 17 ottobre 2022 del Consiglio di Amministrazione è stato approvato il "Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ENAC 2022-2024", che integra il PdP 2022-2024.

L'ENAC in compliance alle Linee Guida 01/2017 del DFP, propone un'integrazione tra il Ciclo della Performance e gli altri cicli di programmazione, ovvero Ciclo della Programmazione Strategica, ed il Ciclo del Bilancio (che ha avuto inizio con l'approvazione del Bilancio Previsionale). È possibile parlare perciò, di Ciclo di Gestione Integrata della Performance.



Il Ciclo della Performance 2022 risulta limitatamente integrato con il Ciclo del Bilancio. Nel PdP 202-2024 non vi è collegamento definito tra voci di spesa di bilancio ed obiettivi, e non è esplicitamente assegnato un budget per la realizzazione degli obiettivi. Inoltre, il PdP non include obiettivi di efficienza/ risparmio collegati agli indirizzi economico-finanziari pianificati in sede di budget.

Il processo che definisce il Ciclo della Performance, descritto nell'attuale SMVP si sostanzia in tre fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi,
2. monitoraggio;
3. misurazione e valutazione.

L'intero processo è stato informatizzato e dematerializzato, mantenendo l'interlocuzione verbale tra Valutato e Valutatore.

Partendo dalle linee strategiche dettate dal Consiglio di Amministrazione e alla conseguente identificazione degli obiettivi specifici triennali, tenendo conto delle responsabilità di ciascuna struttura, sono stati individuati dai Direttori Centrali gli obiettivi annuali, in condivisione con i Direttori di linea. Il Direttore Generale ha assegnato gli obiettivi ai Direttori Centrali e ai Direttori di staff. Analogamente, i Direttori Centrali hanno assegnato gli obiettivi ai propri Direttori di linea. Tutti i Direttori hanno assegnato obiettivi al personale di rispettiva competenza.

Gli assegnatari dell'obiettivo hanno definito un progetto di realizzazione, comprensivo delle relative fasi di sviluppo, approvato dal Direttore responsabile.

La seconda fase, di gestione e monitoraggio dell'attività, ha visto nel corso del 2022 momenti periodici di riflessione sullo stato di attuazione degli obiettivi.

La terza fase, di rendicontazione, misurazione e valutazione dei risultati, comporta la compilazione, da parte del valutato, di una relazione sullo stato di realizzazione dell'obiettivo e sui relativi risultati conseguiti, che viene caricata nell'applicativo informatico.

Il valutatore, anche sulla base della relazione prodotta dal valutato, misura il risultato conseguito ed esprime il punteggio di valutazione.

Organismo Indipendente di Valutazione

La compilazione della scheda di valutazione avviene attraverso il sistema informatizzato che permette l'elaborazione automatizzata dei punteggi, riducendo sensibilmente la possibilità di errori dovuti ad elaborazioni manuali. La scheda di valutazione, prodotta in formato digitale, viene formalizzata anche attraverso apposito colloquio.

2.4 Coinvolgimento degli stakeholders

Tenendo conto dell'art.3, comma 4 del d.lgs. 150/2009, dell'art. 7, comma 2 del D.Lgs. 150/2009, dall'art. 8 del d.lgs. 150/2009 e dell'art. 14, comma 4bis del medesimo decreto legislativo, si è provveduto a dar seguito alla volontà del legislatore di superare l'autoreferenzialità delle pubbliche amministrazioni attraverso l'introduzione degli *stakeholders* all'interno del processo di misurazione e valutazione delle performance.

Un'importante attenzione è rivolta agli stakeholder. Infatti, è previsto dal SMVP che nel PdP venga definito il c.d. Portafoglio degli stakeholder. Inoltre, è presente una mappa degli stakeholder, articolati per classe e categoria. In tale mappa in verde sono evidenziati i c.d. «stakeholder strategici», quelli più importanti, con maggiore influenza e interesse sulle specifiche attività individuali attraverso la matrice di posizionamento/influenza introdotta dalla Copenaghen Charter.

L'ENAC già da anni ha implementato una serie di "elementi" funzionali alla valutazione partecipativa; a titolo esemplificativo ma non esaustivo, si indicano di seguito le principali attività di coinvolgimento degli Stakeholder, già utilizzate per orientare l'attività dell'Ente:

- mappatura Stakeholder;
- partecipazione alla elaborazione della normativa ENAC attraverso tavoli di confronto e/o pubblicazione del documento in fase di adozione per raccogliere eventuali osservazioni e commenti;
- attività di auditing effettuata da organismi internazionali per valutare la rispondenza dei sistemi ENAC agli standard internazionali;
- adozione della Carta dei servizi ENAC e gestione del modulo reclami;
- approvazione e verifica delle Carte dei servizi dei gestori aeroportuali;
- organizzazione di workshop, conferenze, incontri con gli stakeholder strategici su materie di interesse o novità normative e regolamentari;
- redazione del Bilancio sociale e presentazione agli stakeholder;
- somministrazione di appositi questionari di gradimento da compilare a conclusione dei corsi di formazione interni/esterni;
- indagini conoscitive sui temi delle pari opportunità e della inclusione del personale disabile effettuate attraverso apposito questionario;
- somministrazione di questionari di customer Satisfaction/benessere organizzativo.

Organismo Indipendente di Valutazione



Nel triennio 2022-24 l'ENAC ha deciso di attivare in collaborazione con l'OIV, forme di valutazione partecipativa che non siano semplici sistemi di Customer Satisfaction e di ascolto, ma forniscano un contributo per migliorare processi e attività attraverso una partecipazione attiva di stakeholder ed utilizzatori ad essi associati. L'intento dell'Ente è quello di avviare un processo sostenibile e ciclico nell'ottica del miglioramento continuo e del coinvolgimento attivo dei propri Stakeholder.

Nel 2022 è in corso una prima sperimentazione di tre strategie ritenute particolarmente significative in termini di valore pubblico: Safety, Sicurezza Competitività e Qualità dei Servizi, Tutela dell'Ambiente, Gestionale e Sviluppo Interno.

Pur non essendo stati realizzati incontri dedicati all'ascolto degli stakeholder specificamente rivolti alla definizione degli obiettivi, nell'espletamento della propria attività istituzionale l'ENAC si confronta quotidianamente con i propri stakeholder interni ed esterni, da cui riceve dunque feedback continui. Sulla base di questi ultimi sono stati formulati diversi obiettivi specifici presenti nel Piano. Per ogni obiettivo specifico sono inoltre indicati gli stakeholder di riferimento. Al processo di definizione degli obiettivi specifici partecipano regolarmente i vertici gestionali dell'amministrazione.

2.5 Infrastruttura di supporto

L'OIV si avvale di una Struttura tecnica permanente, senza oneri di carattere economico aggiuntivi, istituita in data 11 settembre 2018 ai sensi dell'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che svolge funzioni di supporto alle attività dell'OIV.

La citata Struttura è coordinata dal Direttore Centrale Risorse Economiche e Benessere Organizzativo e ad essa è assegnato, in via non esclusiva, personale con competenze in materia di risorse umane, bilancio, contratti, pianificazione e controllo, prevenzione della corruzione, trasparenza e qualità dei servizi.

Dal 2019 l'Ente ha informatizzato e dematerializzato l'intero processo di misurazione e valutazione della performance individuale attraverso la creazione in house dell'applicativo "WEBREPORT - Gestione ciclo performance".

3. CONTROLLO DI GESTIONE E CONTROLLO STRATEGICO

L'Ente ha definito il proprio Sistema di Gestione (Management System) che si compone del Sistema di Gestione per l'Organizzazione e del Sistema di monitoraggio e miglioramento continuo – Sistema di Gestione della Qualità.

La definizione di un Sistema di Gestione, documentato e monitorato rappresenta una significativa innovazione culturale e risponde alla precisa richiesta delle normative del settore aeronautico in ambito internazionale. Allo stesso modo è un fondamentale strumento di gestione manageriale che risponde alla necessità di ammodernamento della pubblica amministrazione, evidenziata nelle recenti normative sull'efficienza e la trasparenza, in modo da garantire l'erogazione dei servizi in termini di efficienza, tempestività e qualità per soddisfare le aspettative di tutte le parti interessate.

Il Sistema di Gestione, seppure origini dalle normative della sicurezza aeronautica, coinvolge tutte le componenti organizzative dell'Ente, ognuna di esse impegnata a garantire il perseguimento della Missione istituzionale in termini di congruità, qualità e di miglioramento continuo.

Ciò nonostante, l'assenza di un sistema di controllo di gestione impedisce di connettere i processi organizzativi e di gestione della qualità alle variabili economico/finanziarie dell'Ente. Questa carenza appare grave soprattutto alla luce delle caratteristiche produttive (tipologia di attività/servizi erogati) organizzative (articolazione territoriale) dell'ENAC che, certamente, non corrispondono, a quelle di una istituzione burocratica di mera regolazione.



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

L'Amministrazione, in compliance al d.lgs. n. 150 del 2009 e successive modificazioni all'art. 14, co. 4, lett. g), alle modifiche che il D.Lgs. n. 97 del 2016 ha apportato alla l. n. 190 del 2012, all'art. 44 del d. lg. n. 33 del 2013 ha provveduto all'adempimento dei propri obblighi in materia di Prevenzione della Corruzione e del Rispetto dell'Integrità e della Trasparenza.

Con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 11/2022 del 28/03/2022 è stato approvato il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 (PTPCT).

L'ultima Relazione annuale del Responsabile alla Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), indica le specifiche misure anticorruzione adottate ed evidenzia l'assenza di particolari criticità. Tutti i documenti in materia di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza sono regolarmente pubblicati sul portale dell'Ente e sul Portale della Performance del DFP nella sezione Trasparenza.

L'OIV ha provveduto, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. g) del d.lgs. 150/2009 e della delibera ANAC 141/2019 ad effettuare la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati nella Griglia di rilevazione.

Tutte le attestazioni e le griglie di rilevazione risultano regolarmente pubblicate nel portale dell'Agenzia nell'ambito della Sezione Amministrazione Trasparente.

In particolare, sono pubblicati i documenti relativi alla Relazione sul Funzionamento del Sistema, all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, alle attestazioni degli obblighi di trasparenza e Validazione della Relazione sulla Performance.

5. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

Nell'ambito delle attività di regolazione tecnica, certificazione, autorizzazione, vigilanza e controllo che l'ENAC svolge nel settore dell'aviazione civile in Italia, i servizi considerati nella Carta dei Servizi sono stati individuati tra quelli di maggiore impatto sull'utenza.

In totale i servizi per i quali viene istituito il monitoraggio della qualità resa sono 43 e comprendono tutti i principali settori di azione dell'Ente (dalle certificazioni degli aeromobili e delle imprese aeronautiche, alle licenze di pilotaggio, alla trattazione dei reclami dei passeggeri a seguito di disservizi aeroportuali e dei vettori aerei).

La Carta dei Servizi ENAC e i report di monitoraggio degli standard di qualità sono disponibili nella sezione dedicata del sito dell'Ente. L'ultimo aggiornamento della Carta dei Servizi è del marzo 2022.

Inoltre, l'Ente ha predisposto e adottato il Manuale per la Gestione dell'Organizzazione e della Qualità (MAGOQ), riveste un ruolo rilevante nella programmazione degli obiettivi, poiché in base ai contenuti di esso vengono declinati gli obiettivi organizzativi di mantenimento e/o miglioramento dei servizi erogati.

Il MAGOQ dell'ENAC è emesso allo scopo di definire, descrivere e regolamentare le attività necessarie per condurre e gestire l'Organizzazione e per implementare il Sistema di Gestione per la Qualità dell'Ente.

6. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV

L'OIV, insediatosi il 10/11/2021 si è incontrato almeno mensilmente con l'amministrazione per monitorare le varie attività realizzate dall'Ente, inerenti al ciclo della performance e l'attività di prevenzione della corruzione, in aderenza al cronoprogramma delle attività. Ha fornito indicazioni metodologiche sulla redazione del nuovo PIAO. E' stato dato inoltre stimolo al coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni ai fini della valutazione partecipativa, e alla redazione del SMVP.

Dall'elaborazione dei risultati ottenuti dalla compilazione del *tool* di autodiagnosi, predisposto dal presente OIV, emerge che:

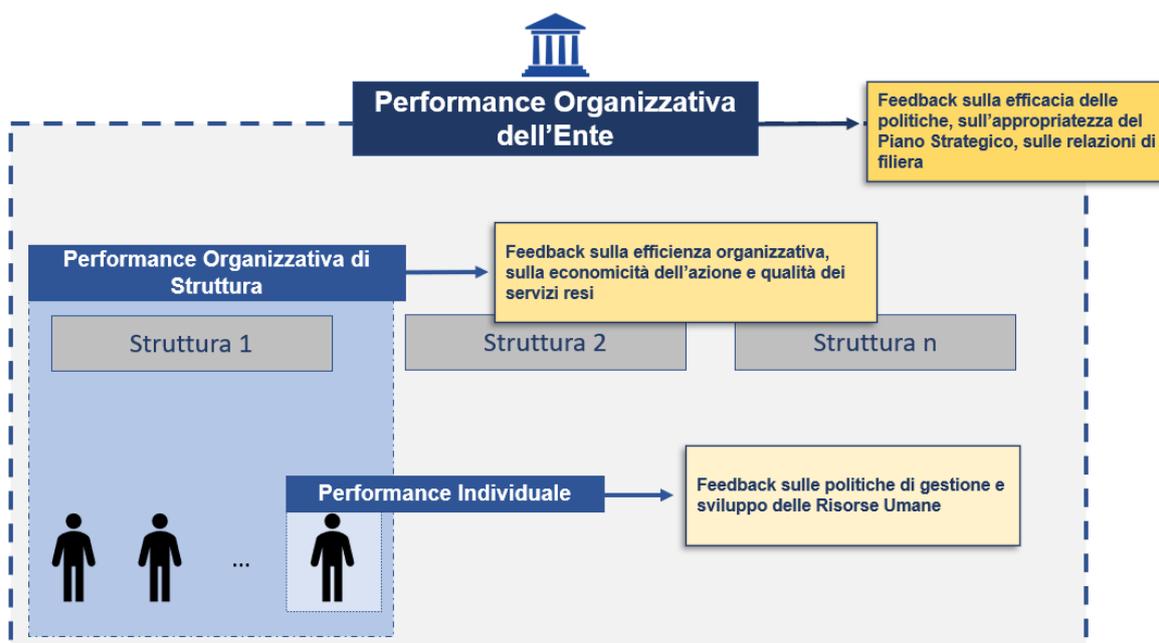
- il monitoraggio è avvenuto in maniera informale, con il supporto di un applicativo informatico sviluppato dall'ENAC;
- nell'annualità 2022 sono stati realizzati 3 steps di monitoraggio e di confronto, che hanno visto coinvolti il Direttore Generale, i Direttori Centrali, l'OIV, lo Staff di Supporto ed i Direttori Valutatori per il monitoraggio degli obiettivi del personale di propria competenza;
- generalmente gli obiettivi vengono rimodulati solo in presenza di eventi esogeni o endogeni non prevedibili, che impediscono la realizzazione dell'obiettivo come inizialmente previsto in termini quantitativi e/o temporali. Tali eventi vengono segnalati di norma entro il primo semestre dell'anno.

7. UTILIZZO DEGLI ESITI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

L'implementazione delle attività di misurazione e valutazione delle performance, permettono la produzione di informazioni che, oltre ad essere necessarie ai fini di soddisfare gli adempimenti previsti dalle norme citate nei precedenti capitoli, possono costituire una significativa base di partenza per la programmazione del Ciclo successivo in un'ottica di miglioramento continuo.

Pertanto, gli esiti derivanti dalla valutazione della performance, attuata secondo gli indirizzi dettati dal SMVP, devono caratterizzarsi come feedback importanti ai fini del miglioramento organizzativo e allo sviluppo professionale.

Di seguito alla valutazione, si possono generare tre tipologie di *feedback* di seguito evidenziate nella figura sottostante.



Appare opportuno valorizzare in modo più significativo e stabile i *feedback* ottenuti dalla Valutazione effettuata nel Ciclo precedente. Tanto viene già fatto rispetto alla fase di Pianificazione Annuale, appare necessario integrare sempre più l'analisi dei risultati di performance organizzativa rispetto alle azioni di miglioramento e *reengineering* organizzativo e processuale e, soprattutto, perseguire una integrazione significativa tra esiti della valutazione e percorsi di orientamento, formazione e sviluppo professionale delle persone.



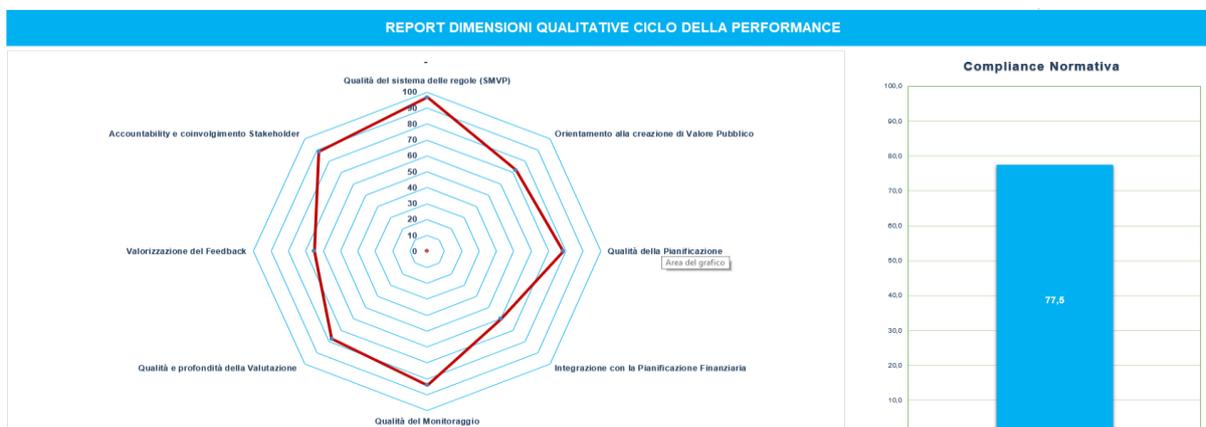
8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DELLA PERFORMANCE DELL'ENTE

Come si evince dal diagramma radar in seguito esposto (che costituisce una rielaborazione del *tool di assessment*), lo stato dell'arte della implementazione del Ciclo della performance in ENAC presenta senza dubbio un significativo livello di attuazione.

In particolare, la qualità del sistema di regole (SMVP), l'attenzione all' accountability ed il coinvolgimento degli stakeholders, la profondità e analiticità della pianificazione, l'effettività del monitoraggio e l'efficienza dei Sistemi di Supporto, costituiscono elementi importanti di valore e punti di forza.

Appare altrettanto evidente che il sistema e la sua attuazione presentano margini di sviluppo che possono contribuire a migliorare complessivamente l'orientamento alla creazione di Valore Pubblico e l'integrazione con la pianificazione finanziaria e con il Ciclo di Gestione finanziaria.

Appare indispensabile perseguire una integrazione fra il ciclo della performance e il sistema di gestione e sviluppo delle Risorse Umane.



N.B. Legenda Semafori:



→ rappresentano **INDICAZIONI** DA ATTUARE



→ rappresentano **ORIENTAMENTI** DA PERSEGUIRE



→ rappresentano **OPPORTUNITA'** DA PERSEGUIRE