



Organismo Indipendente di Valutazione

**DOCUMENTO ANALITICO DELLA RELAZIONE SULLA  
PERFORMANCE per l'anno 2021 dell'ENAC**

Art. 10 del D.lgs. 150/2009 e Linee Guida n. 03/2018 del DFP

**Anno 2021**

## INDICE

<b>1. INTRODUZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>2. PROCESSO DI VALIDAZIONE E SOGGETTI COINVOLTI .....</b>	<b>4</b>
<b>3. DOCUMENTI CONSULTATI .....</b>	<b>4</b>
<b>4. ANALISI CRITERI, CONCLUSIONI E OSSERVAZIONI A SUPPORTO.....</b>	<b>5</b>
<b>A. Coerenza tra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2020.....</b>	<b>5</b>
<b>B. Coerenza fra la valutazione della Performance Organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di Performance Organizzativa riportate dall'Amministrazione nella Relazione.....</b>	<b>5</b>
<b>C. Presenza nella Relazione dei Risultati Relativi a tutti gli obiettivi (sia di Performance Organizzativa che Individuale) inseriti nel Piano .....</b>	<b>5</b>
<b>D. Verifica che nella misurazione e valutazione della Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'Anticorruzione e alla Trasparenza .....</b>	<b>6</b>
<b>E. Verifica del Corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori .....</b>	<b>6</b>
<b>F. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il Controllo di Gestione).....</b>	<b>7</b>
<b>G. Effettiva Evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione .....</b>	<b>7</b>
<b>H. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano .....</b>	<b>8</b>
<b>I. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee guida del DFP</b>	<b>8</b>
<b>J. Sinteticità della Relazione (Lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.) .....</b>	<b>8</b>
<b>K. Chiarezza e comprensibilità della Relazione (Linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche).....</b>	<b>9</b>
<b>5. RIEPILOGO ANALISI E ESITI VERIFICHE .....</b>	<b>9</b>

## 1. INTRODUZIONE

Con la presente relazione, l'Organismo Indipendente di Valutazione in forma Collegiale dell'ENAC, descrive le modalità di svolgimento del processo di Validazione della Relazione sulla Performance dell'anno 2021 approvata dal Consiglio d'Amministrazione dell'Ente con delibera n. 25/2022 del 26 luglio 2022.

La presente relazione è redatta dall'OIV Collegiale (nominato con delibera del CdA n. 19/2021, con nota prot. 115163 datata 11/10/2021) nominato conformemente a quanto disposto dall'art.14 comma 7 del d.Lgs 150/2009. Lo scrivente OIV si è insediato in data 10 novembre 2021.

La Relazione annuale sulla Performance è redatta ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 150/2009.

Il processo di validazione della relazione è quindi previsto dall'art. 14, comma 4, lett. c del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017 che stabilisce l'OIV "*valida la Relazione sulla performance di cui all'art. 10 a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali*".

La validazione della Relazione sulla Performance annuale 2021 da parte di questo OIV segue la metodologia di verifica indicata dalla Linee Guida 03/2018 del DFP.

In particolare, l'OIV verifica:

- a. coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento;
- b. coerenza fra la valutazione della *performance organizzativa* complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano;
- d. presenza nella relazione degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e. verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f. affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- g. effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;
- h. adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i. conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j. sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, etc.);
- k. chiarezza e comprensibilità della Relazione.

## 2. PROCESSO DI VALIDAZIONE E SOGGETTI COINVOLTI

La validazione della Relazione sulla performance 2021 dell'Ente è il risultato di un articolato processo che ha coinvolto diversi soggetti e, in particolare:

- il **Consiglio d'Amministrazione (CdA)** che con delibera n. 25/2022 del 26 luglio 2022 ha approvato la Relazione per l'anno 2021;
- l'**OIV** che ha revisionato e validato la Relazione sulla performance, sulla base della metodologia definita nel presente documento e coerentemente alle indicazioni contenute nel d.lgs. 150/2009 e nelle Linee Guida n. 03/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- **ciascun Direttore, e il Direttore Generale per quanto di sua competenza**, hanno verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso la consultazione della Relazione allegata all'obiettivo e valutato il personale attraverso l'applicativo "WEBREPORT – Gestione ciclo performance – Valutazione".
- il **Direttore Generale, in collaborazione con la Funzione Performance organizzativa**, ha predisposto la Relazione sulla performance 2021;
- la **Struttura Tecnica Permanente** che ha supportato l'OIV nell'acquisizione di tutte le informazioni necessarie alla verifica (elementi probativi) durante tutto il ciclo della performance.

## 3. DOCUMENTI CONSULTATI

Nel corso del processo di validazione sono stati consultati i seguenti documenti:

- a) Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) Edizione 6- anno 2021
- b) Piano Performance 2021/2023 adottato d'urgenza dal Direttore Generale con disposizione DG n. 7 del 29 gennaio 2021, ratificata con delibera n. 5/2021 del Consiglio d'Amministrazione.
- c) Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 (PTPCT) d'urgenza dal Direttore Generale con disposizione DG n. 31 del 31 marzo 2021, ratificata con delibera n. 6/2021 del Consiglio d'Amministrazione.
- d) Atti e documenti connessi agli Obiettivi strategici;
- e) Relazione su funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni per l'anno 2021.

Si evidenzia che l'Ente, dal 2019 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".

#### 4. ANALISI CRITERI, CONCLUSIONI E OSSERVAZIONI A SUPPORTO

##### A. Coerenza tra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2020

Dall'analisi comparativa del Piano della Performance 2021-2023 e della Relazione sulla Performance 2021, emerge la coerenza formale e contenutistica. L'Ente redige annualmente il proprio Bilancio Sociale, richiamato nella Relazione sulla performance, nel quale sono rendicontati in maniera analitica i risultati di performance organizzativa di interesse per i cittadini e per gli stakeholder.

##### B. Coerenza fra la valutazione della Performance Organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di Performance Organizzativa riportate dall'Amministrazione nella Relazione

L'OIV ha preso atto delle valutazioni della performance organizzativa riportate dall'Amministrazione e verificato la fonte documentale e le ritiene congrue e conformi.

L'OIV nell'ambito della Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema dei controlli, anno 2021, ha già indicato piste di miglioramento e di sviluppo del sistema che sarà necessario perseguire nei prossimi anni. Le questioni chiave saranno riportate in sintesi nel documento di validazione.

##### C. Presenza nella Relazione dei Risultati Relativi a tutti gli obiettivi (sia di Performance Organizzativa che Individuale) inseriti nel Piano




La Relazione sulla Performance contiene una rendicontazione puntuale di tutti gli obiettivi organizzativi di Struttura in coerenza con quanto previsto nel Piano della Performance 2021/2023 e con il Sistema di Misurazione e valutazione della Performance in vigore, che prevede la definizione di tre dimensioni di performance:

- **Dimensione organizzative dell'Ente** (*Obiettivi specifici*);
- **Dimensione organizzativa di Struttura** (*Obiettivi organizzativi collegati agli obiettivi specifici<sup>1</sup>; Obiettivi organizzativi di mantenimento e/o miglioramento dei servizi erogati, dei processi, nonché di efficientamento generale*);
- **Dimensione individuale.**

Pertanto, tutti gli obiettivi contenuti nel Piano della Performance 2021 (comprese rimodulazioni in corso d'anno) sono stati puntualmente rendicontati nella Relazione sulla Performance 2021.

---

<sup>1</sup> Contribuiscono alla determinazione della performance individuale dei dirigenti

	Piano della Performance 2021-2023	Relazione sulla Performance 2021	Check
<b>Dimensione Organizzativa dell'Ente</b>	11 obiettivi specifici (3 Area Safety, 2 Area Security, 2 Area Equa competitività e qualità dei servizi, 2 Area Trasversale e 2 Area Gestionale e sviluppo interno).	11 obiettivi specifici (3 Area Safety, 2 Area Security, 2 Area Equa competitività e qualità dei servizi, 2 Area Trasversale e 2 Area Gestionale e sviluppo interno).	
<b>Dimensione organizzativa di Struttura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 41 Obiettivi organizzativi collegati agli Obiettivi Specifici;</li> <li>• 41 Obiettivi Organizzativi di Struttura collegati ai processi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 41 Obiettivi organizzativi collegati agli Obiettivi Specifici;</li> <li>• 41 Obiettivi Organizzativi di Struttura collegati ai processi.</li> </ul>	
<b>Dimensione Individuale</b>	Obiettivi individuali non riportati nel Piano <sup>2</sup>	Sono stati gestiti un totale di 707 obiettivi individuali assegnati al personale non dirigente.	

#### D. Verifica che nella misurazione e valutazione della Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'Anticorruzione e alla Trasparenza

Nell'ambito del processo di misurazione e valutazione della performance complessiva si è tenuto conto anche degli obiettivi connessi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione. Gli stessi sono stati rendicontati nell'ambito della Relazione sulla Performance Anno 2021.



Nella Relazione sulla Performance 2021, il paragrafo 3.3 è dedicato agli obiettivi connessi all'Anticorruzione e alla Trasparenza. Tuttavia la rendicontazione di tali obiettivi avviene esclusivamente mediante l'elencazione delle attività poste in essere nel 2021 in termini di trasparenza. Sarebbe auspicabile dare evidenza, per ogni obiettivo connesso alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione di indicatori, target, risultati raggiunti ed eventuali scostamenti.

#### E. Verifica del Corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori

Gli indicatori selezionati nel Piano delle Performance 2021-2023, in generale, rispettano i requisiti previsti dall'art. 5 del D.lgs. 150/2009.

<sup>2</sup> In fase di programmazione, viene data poca o nulla evidenza agli obiettivi della dimensione individuale.



Tuttavia è necessario evidenziare che nel Piano della Performance 2021 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. L'indicatore di natura meramente temporale, infatti, sebbene si focalizzi su un aspetto cruciale della catena del valore delle azioni dell'Ente, non è indicativo delle ragioni di queste criticità.

Tali criticità sono stata evidenziata da codesto OIV nell'ambito della Relazione sul funzionamento complessivo 2021.

#### **F. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il Controllo di Gestione)**

I dati utilizzati per la compilazione della Relazione riguardano sia fonti esterne certificate (analisi di contesto, etc.) che fonti interne (dati connessi alla misurazione). In particolar modo, nella fase di misurazione, sono state prevalentemente utilizzare le seguenti tipologie di fonti:

- ✓ Documentazione certificata e pubblicata;
- ✓ Autodichiarazioni del personale dell'unità coinvolta;
- ✓ Banche dati dell'ente;
- ✓ Elaborazioni sviluppate dall'unità coinvolta.

Tuttavia, come indicato nella Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni 2021:



Appare necessario e improcrastinabile **l'introduzione di un sistema di controllo di gestione**, sia per la natura peculiare delle attività di servizio gestite da ENAC, sia per completare un processo organizzativo virtuoso fondato su quanto definito nel MAGOQ. La mancanza di un sistema di Controllo di Gestione costituisce un vulnus alla possibilità di costruire un modello di gestione per obiettivi e alla necessità di garantire l'economicità dell'azione amministrativa e l'efficienza allocativa delle risorse.

#### **G. Effettiva Evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione**

La Relazione sulla Performance 2021 evidenzia per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, gli eventuali scostamenti tra risultati programmati e raggiunti.





La Relazione esplicita parzialmente le motivazioni degli scostamenti degli Obiettivi Specifici, e non dà in alcuna maniera evidenza delle motivazioni degli scostamenti degli Obiettivi Organizzativi. Pertanto, per il futuro l'OIV suggerisce di dare adeguata evidenza all'interno della Relazione del processo di analisi degli scostamenti, sia per gli Obiettivi Specifici che per quelli Organizzativi.

#### H. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano

Tutti gli obiettivi presenti nel Piano della Performance 2021 sono stati oggetto di attività di misurazione e valutazione, in coerenza con quanto previsto dal SMVP vigente e sono stati adeguatamente rendicontati nella Relazione Annuale 2021.

#### I. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee guida del DFP

La Relazione annuale si muove nel solco delle indicazioni previste dal DFP nell'ambito delle Linee Guida n.3/2018. Relativamente alla specifica conformità al DL. 150/2009, codesto OIV ritiene che tale conformità sia assicurata, tenendo conto delle specificità istituzionali, organizzative e di servizio dell'ENAC.

Inoltre, come già riportato nella Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni 2021:



Per poter migliorare l'attuale SMVP, dando ulteriore peso agli *stakeholder* nel processo di misurazione e valutazione delle performance, è consigliato l'utilizzo di uno o più **Focus Group con gli stakeholder (selezionati rispetto agli ambiti di policy)** dedicati sia alla condivisione degli esiti della valutazione che alla fase di riprogrammazione. La modalità del Focus group (che potrà comunque essere accompagnata da un questionario appare più appropriata ad implementare un processo di valutazione partecipativa, come auspicato dalle Linee Guida 4/2019 del DFP.

#### J. Sinteticità della Relazione (Lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)

La Relazione appare appropriata in considerazione della finalità del documento in rapporto alla dimensione istituzionale dell'ente e, secondo le indicazioni fornite da codesto OIV, non supera le 45 pagine.



**K. Chiarezza e comprensibilità della Relazione (Linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche)**

Sono presenti numerosi box, figure, tabelle e icone identificative che facilitano la immediata comprensione dei concetti. Il linguaggio è appropriato in considerazione dei principali *stakeholder* dell'Ente. L'esito della verifica è pertanto positivo.

**5. RIEPILOGO ANALISI E ESITI VERIFICHE**

Tenuto conto degli esiti di tutte le verifiche espletate lo scrivente OIV conclude il processo con “Validazione della Relazione senza osservazioni” considerato il discreto livello qualitativo che caratterizza la fase di rendicontazione. I principali elementi di miglioramento evidenziati nel presente documento potranno essere orientamenti al perfezionamento dei futuri cicli.

<b>Criterio di Validazione previsto dalle Linee Guida n. 03/2018</b>	<b>Esito</b>
A. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno di riferimento;	<b>POSITIVO</b>
B. Coerenza fra la valutazione della <i>performance organizzativa</i> complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministratore nella Relazione;	<b>POSITIVO</b>
C. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di Performance Organizzativa che Individuale) inseriti nel Piano;	<b>POSITIVO</b>
D. Verifica che nella misurazione e valutazione della performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;	<b>POSITIVO</b>
E. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;	<b>POSITIVO</b>
F. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il Controllo di Gestione)	<b>POSITIVO</b>
G. Effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;	<b>POSITIVO</b>
H. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano	<b>NON APPLICABILE</b>
I. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;	<b>POSITIVO</b>
J. Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, etc.);	<b>POSITIVO</b>
K. Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza dell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, etc.)	<b>POSITIVO</b>

---

**N.B. Legenda Semafori:**



→ rappresentano **INDICAZIONI** DA ATTUARE



→ rappresentano **ORIENTAMENTI PER MIGLIORARE**



→ rappresentano **OPPORTUNITA' DA PERSEGUIRE**