

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMM.NE

Ente nazionale per l'aviazione civile (ENAC)

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
ENAC	PRESENTAZIONE E INDICE	La presentazione illustra in maniera adeguata i principali aspetti che hanno caratterizzato la performance dell'Ente. L'indice rispecchia quello indicato nella delibera 6/2012, integrato di alcune sotto-sezioni aggiuntive. E' presente un indice delle figure contenute nella Relazione.	SI
1	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	I contenuti della Relazione di interesse immediato per i cittadini e gli altri stakeholder esterni sono sostanzialmente esaurienti ed esposti attraverso un linguaggio chiaro.	SI
1.1	Il contesto esterno di riferimento	Risulta delineato il contesto esterno nel quale si svolge l'azione dell'Ente.	SI
1.2	L'amministrazione	Vengono illustrati i dati su risorse umane, risorse finanziarie, servizi resi e utenti serviti, offrendo una panoramica completa. I dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'amministrazione sono elencati in maniera esauriente.	SI
1.3	I risultati raggiunti	L'Ente redige annualmente il proprio Bilancio sociale, nel quale sono rendicontati in maniera analitica i risultati di performance organizzativa di interesse per i cittadini e per gli stakeholder: in questa sezione è stato inserito un link al Bilancio sociale 2017.	SI
1.4	Le criticità e le opportunità	Le criticità ed opportunità sono state specificate nella sezione 6.2	SI
2	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Sono presentati i risultati di performance conseguiti dall'amministrazione nel corso del 2017 e, in collaborazione con la Funzione performance organizzativa, ne è stata verificata la veridicità attraverso verifiche a campione. In particolare, si è apprezzata la chiarezza nell'esposizione dei vari paragrafi, la presenza di grafici e tabelle riepilogative che agevolano la lettura dei risultati e l'utilizzo dei colori per identificare le diverse aree e il grado di raggiungimento degli obiettivi.	SI
2.1	Albero della <i>performance</i>	L'albero della performance è chiaramente illustrato.	SI
2.2	Obiettivi strategici	Il processo di convalida, modifica o individuazione degli obiettivi strategici è illustrato e rendicontato. E' specificata la distribuzione in termini percentuali degli obiettivi strategici nelle 5 aree strategiche dell'Ente.	SI
2.3	Obiettivi e piani operativi	Il processo di individuazione, attribuzione e valutazione degli obiettivi operativi è illustrato e rendicontato. Il Piano operativo è strutturato in obiettivi operativi di derivazione strategica, collegati agli obiettivi strategici, e in obiettivi operativi locali volti all'efficientamento di processi delle strutture. E' illustrato il processo di modifica degli obiettivi operativi. Infine, gli aspetti inerenti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e la qualità dei servizi risultano esplicitati e coerenti con quanto pubblicato sul sito istituzionale, nella Sezione "Amministrazione trasparente".	SI
2.4	Obiettivi individuali	Pur tenendo conto che il Sistema di misurazione e valutazione della performance è in corso di aggiornamento, si è verificata una coerenza di massima del processo di individuazione, attribuzione e valutazione degli obiettivi individuali. Viene dedicato ampio spazio alla illustrazione, anche attraverso grafici, dei risultati raggiunti in termini di performance individuale del personale dirigente e non dirigente.	SI
3	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Sono presenti le informazioni rilevanti di carattere economico-finanziario desumibili dal ciclo di bilancio.	SI
4	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	Non risulta ancora implementato un bilancio di genere. Il CUG ha presentato il proprio Piano delle azioni positive. La Relazione riporta grafici che rappresentano la suddivisione di genere del personale ENAC	SI
5	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Sono ben definiti fasi, soggetti, tempi e responsabilità nel processo di redazione della Relazione.	SI
5.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità sono rappresentate attraverso un diagramma di flusso e sintetizzate in una tabella che riporta, per ogni fase, il dettaglio delle azioni e le responsabilità.	SI
5.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Risulta chiara l'individuazione dei punti di forza e debolezza del ciclo di gestione della performance.	SI
Allegato 1	Tabella obiettivi strategici	Chiara ed esauriente. Per ogni obiettivo ne è specificato il grado di raggiungimento del target annuale.	SI
Allegato 2	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>	Chiara ed esauriente.	SI
Allegati 3 e 4	Tabelle sulla valutazione individuale	Sono presenti due tabelle, una riferita agli obiettivi operativi di derivazione strategica, una riferita agli obiettivi locali di efficientamento processi; per ogni obiettivo ne è specificato il relativo grado di raggiungimento.	SI