

CARTE DI LAVORO OIV ENAC  
VALIDAZIONE RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* 2018

Le “*Linee guida per la Relazione annuale sulla performance*” n. 3 - novembre 2018, redatte dal Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della *performance*, descrivono le modalità attraverso cui l’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) deve procedere alla validazione della Relazione sulla *performance*, ai sensi dall’articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. n. 150/2009.

Come precisato anche dalle citate Linee guida, “*la validazione della Relazione è da intendersi come validazione del processo di misurazione e valutazione svolto dall’amministrazione attraverso il quale sono rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione*”<sup>1</sup>.

Questo OIV ha effettuato la validazione della Relazione sulla *performance* ENAC 2018 ispirandosi alle indicazioni riportate al capitolo 4 delle Linee guida n. 3/2018, per quanto compatibili con la realtà dell’Ente.

Per comodità vengono riportati di seguito i criteri valutati:

- 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’Ente nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- d. verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto 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

---

<sup>1</sup> Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance - “*Linee guida per la Relazione annuale sulla performance - n.3 - Novembre 2018*” – capitolo 4 “*La validazione della Relazione*”



- 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, ecc.);
  - k. chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza dell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc).

Per ogni criterio sopra indicato si riportano in dettaglio le evidenze relative agli stessi, le modalità di verifica e le conclusioni raggiunte:

Criterio	Descrizione lavoro	Fonti utilizzate	Conclusioni raggiunte	Esito
a.Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della <i>performance</i> 2018-2020	Verifica documentale e analisi comparativa	Relazione <i>performance</i> 2018  Piano della <i>performance</i> 2018-2020  Bilancio sociale 2018	I contenuti della Relazione 2018 sono esaurienti e coerenti con quelli del Piano della <i>performance</i> 2018-2020. 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 <i>stakeholder</i> : i contenuti del Bilancio sociale 2018 sono correttamente richiamati all'interno della Relazione.	Validato



Critero	Descrizione lavoro	Fonti utilizzate	Conclusioni raggiunte	Esito
b. Coincidenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva rilevata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione, coerentemente con quanto previsto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nel 2018	Verifica documentale e analisi comparativa	<p>Sistema di misurazione e Valutazione della <i>performance</i> Ed. 3 – giugno 2014</p> <p>Sistema di misurazione e Valutazione della <i>performance</i> Ed. 4 – anno 2019</p> <p>Relazione <i>performance</i> 2018</p> <p>Piano della <i>performance</i> 2018-2020</p> <p>Questionario di rilevazione qualità dei servizi e impatto strategia</p>	<p>Il sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nel 2018 non definiva adeguatamente le modalità di misurazione della <i>performance</i> organizzativa, limitandosi a definire come <i>performance</i> organizzativa il grado di raggiungimento dei <i>target</i> annuali relativi agli obiettivi "strategici". Tale elemento è stato superato con il nuovo Sistema di misurazione e valutazione, in vigore dal ciclo della performance 2019. Nella Relazione sulla <i>performance</i> 2018 l'Ente ha rendicontato la propria <i>performance</i> organizzativa in termini di Obiettivi specifici (in luogo degli "strategici" previsti dal Sistema) e annuali, nonché in base ai risultati del questionario di rilevazione qualità dei servizi e impatto strategia somministrato agli <i>Stakeholder</i>.</p>	Validato
c. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano	Analisi comparativa	<p>Relazione <i>performance</i> 2018</p> <p>Piano della <i>performance</i> 2018-2020</p>	<p>Nella Relazione sono riportati i risultati di tutti gli obiettivi pubblicati nel PdP 2018-2020, sia di performance organizzativa (obiettivi specifici e annuali) che di performance individuale. In aggiunta, sono riportati i risultati degli obiettivi di performance individuale dei dirigenti non presenti nel PdP e, in forma aggregata, anche i risultati degli obiettivi di performance individuale del personale non dirigente.</p>	Validato
d. Verifica che nella misurazione e valutazione delle <i>performance</i> si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza	Verifica documentale e analisi comparativa	<p>Relazione <i>performance</i> 2018</p> <p>Piano della <i>performance</i> 2018-2020</p> <p>Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018-2020</p>	<p>Gli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono riportati nel Piano e risultano strettamente collegati con la performance organizzativa ed individuale: essi sono assegnati ai Direttori, ovvero al personale professionista o titolare di incarichi di posizione non dirigenziale e sono oggetto di misurazione e valutazione in termini di performance organizzativa e individuale.</p>	Validato
e. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	Analisi comparativa	<p>Relazione <i>performance</i> 2018</p> <p>Piano della <i>performance</i> 2018-2020</p>	<p>Si è verificata la coerenza tra le formule di calcolo presenti nel PdP con i risultati misurati e riportati nella Relazione. La misurazione risulta coerente.</p>	Validato



Critero	Descrizione lavoro	Fonti utilizzate	Conclusioni raggiunte	Esito
f. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione	Verifica a campione	Database Standardisation Information System (SIS) EASA - Continuous Monitoring Report (CMR) Banca dati intranet ENAC Banca dati MIA (Monitoraggio Investimenti Aeroportuali) Rapporto e Bilancio Sociale 2018	Dalla verifica a campione effettuata, i dati utilizzati per la compilazione della relazione risultano affidabili.	Validato
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	Verifica documentale	Relazione performance 2018 Piano della performance 2018-2020	Non si registrano generalmente significativi scostamenti rispetto ai risultati programmati. Ove presenti, sono state indicate le relative motivazioni seppur rilevando dei margini di miglioramento. In particolare, per quel che concerne gli indicatori di tipo dicotomico, l'OIV invita l'Ente per quanto possibile ad evitarne l'utilizzo in ragione della difficoltà della misurazione e valutazione finale.	Validato
h. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano	Verifica documentale	Relazione performance 2018 Piano della performance 2018-2020 Sistema di misurazione e Valutazione della performance Ed. 3 – giugno 2014	Il processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione risulta coerente con quanto previsto nel Sistema di misurazione e Valutazione della performance Ed. 3 – giugno 2014	Validato
i. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP	Verifica documentale	Relazione performance 2018 D.lgs. n. 150/2009 Linee guida DFP per la Relazione annuale sulla performance - n. 3 - novembre 2018	La Relazione è conforme alle disposizioni normative vigenti. La Relazione è parimenti conforme, per quanto applicabile, alle Linee guida DFP n. 3, cogenti solo per i Ministeri. Non è presente, al suo interno, il Bilancio di genere in quanto non obbligatorio per gli Enti pubblici. L'OIV raccomanda comunque di dare evidenza ad eventuali politiche di genere poste in essere dall'Ente.	Validato



Critério	Descrizione lavoro	Fonti utilizzate	Conclusioni raggiunte	Esito
j. Sinteticità della Relazione	Verifica documentale	Relazione <i>performance</i> 2018	La Relazione appare di una lunghezza complessiva adeguata (39 pagine) e si fa ampio uso, ove possibile, di rappresentazioni grafiche e tabellari	Validato
k. Chiarezza e comprensibilità della Relazione	Verifica documentale	Relazione <i>performance</i> 2018	La Relazione risulta nel complesso chiara e comprensibile, sia nel linguaggio utilizzato che nelle esemplificazioni grafiche. E' presente un indice dei capitoli e un indice delle figure presenti nel documento.	Validato

Il processo di validazione si è svolto in stretta collaborazione con la Struttura tecnica permanente e la dirigenza di vertice dell'Ente, secondo le modalità previste dalla normativa e dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

La Struttura tecnica permanente ha supportato l'OIV nell'acquisizione di tutte le informazioni necessarie alla verifica degli elementi presenti nella Relazione.

Il processo di validazione si è sviluppato attraverso le fasi di attività descritte nella presente relazione.

Roma, 4 luglio 2019

Il Presidente OIV  
(firmato Prof. Domenico Viola)

I Componenti  
(firmato Dott. Salvatore Romanazzi)

(firmato Dott. Adriano Scaletta)