

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)
1	PRESENTAZIONE E INDICE	La presentazione illustra in maniera adeguata i principali aspetti che hanno caratterizzato la performance 2013 dell'Ente. L'indice rispecchia quello indicato nella delibera 6/2012. Si apprezza l'inserimento di un indice delle figure contenute nella Relazione.	SI
2	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 esaurienti ed esposti attraverso un linguaggio chiaro e comprensibile anche ad un lettore non esperto	SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Risulta ben delineato il contesto esterno nel quale si è svolta l'azione dell'Ente nel corso del 2013, caratterizzato da un complesso cambiamento organizzativo connesso alla attuazione delle normative di spending review.	SI
2.2	L'amministrazione	Vengono illustrati ampiamente i dati su risorse umane, indagini sul personale dipendente, risorse finanziarie, servizi resi e utenti serviti, offrendo una panoramica completa. E' in corso di pubblicazione il resoconto sull'indagine sul personale dipendente effettuata nel giugno 2014. I dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'amministrazione sono elencati in maniera completa e ne è stata verificata la veridicità presso le Direzioni competenti	SI
2.3	I risultati raggiunti	Sono illustrati adeguatamente i risultati ottenuti dall'Ente in termini di outcome, con evidenza della rilevanza delle informazioni per i cittadini e gli altri stakeholder esterni	SI
2.4	Le criticità e le opportunità	Risultano indicate in maniera esaustiva, le principali criticità di carattere tecnico ed opportunità riscontrate. In particolare, si apprezza l'intendimento dell'Ente di sviluppare il proprio bilancio per missioni e programmi, ottenendo, in tal modo, una migliore allocazione delle risorse umane ed economiche per il perseguimento delle strategie dell'Ente	SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	Sono stati adeguatamente presentati i risultati di performance conseguiti dall'amministrazione nel corso del 2013 e ne è stata verificata la veridicità attraverso verifiche documentali a campione. In particolare, si è apprezzata la chiarezza nell'esposizione dei vari paragrafi, la presenza consistente di grafici e tabelle riepilogative che agevolano la lettura dei risultati e l'utilizzo efficace dei colori per identificare le diverse aree e il grado di raggiungimento degli obiettivi	SI
3.1	Albero della performance	L'albero della performance è chiaramente illustrato.	SI
3.2	Obiettivi strategici	Il processo di convalida, modifica o individuazione degli obiettivi strategici è ampiamente e chiaramente illustrato e rendicontato. Si è apprezzata l'interessante analisi sull'evoluzione degli obiettivi strategici, presentata a chiusura del primo triennio di pianificazione, illustrata in maniera chiara ed esauriente attraverso grafici e tabelle riepilogative	SI
3.3	Obiettivi e piani operativi	Il processo di individuazione, attribuzione e valutazione degli obiettivi operativi è ampiamente e chiaramente illustrato e rendicontato. E' illustrato adeguatamente il processo di modifica degli obiettivi operativi. Infine, gli aspetti inerenti la Trasparenza e la Qualità dei servizi risultano ben esplicitati e coerenti con quanto pubblicato sul sito istituzionale, nella Sezione "Amministrazione trasparente". Si è inoltre verificata, presso la Direzione Amministrazione e Sviluppo del personale, la coerenza delle valutazioni con quanto riportato nel Sistema di misurazione e Valutazione della performance	SI
3.4	Obiettivi individuali	Il processo di individuazione, attribuzione e valutazione degli obiettivi individuali è ampiamente e chiaramente illustrato e rendicontato. Si è inoltre verificata, presso la Direzione Amministrazione e Sviluppo del personale, la coerenza delle valutazioni con quanto riportato nel Sistema di misurazione e Valutazione della performance	SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Sono correttamente sviluppate le informazioni rilevanti di carattere economico-finanziario desumibili dal ciclo di bilancio. In particolare, sono esplicitati i principali valori di bilancio e i risultati in termini di efficienza ed economicità. Pur in assenza di un bilancio organizzato per missioni e programmi, si apprezza la rappresentazione effettuata delle varie voci di spesa nelle aree strategiche dell'Ente.	SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	La Relazione rende disponibili i dati relativi alla distribuzione di genere del personale. In data 3 gennaio 2012 è stato costituito il nuovo CUG che è subentrato al preesistente CPO. Nel 2013 il CUG ha proseguito i suoi compiti, deliberando la propria proposta di Piano triennale di azioni positive, al cui interno sono state adeguatamente presentate una serie di iniziative finalizzate a garantire le pari opportunità, a valorizzare il benessere dei lavoratori e a combattere le discriminazioni. Il Piano è stato presentato all'Amministrazione ed a questo OIV. Risulta ancora in fase di studio l'ipotesi di un bilancio di genere	SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	Sono chiaramente e esaurientemente definiti fasi, soggetti, tempi e responsabilità nel processo di redazione della Relazione. Di tale processo se ne garantisce la veridicità avendo l'OIV partecipato per la parte di propria competenza.	SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità sono rappresentate in maniera molto efficace attraverso un diagramma di flusso e sintetizzate in una tabella che riporta, per ogni fase, il dettaglio delle azioni e le responsabilità. Si è apprezzata la tempestività e la precisione nell'integrare il paragrafo con il contenuto del nuovo Sistema di Misurazione e	SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Altrettanto apprezzabile e chiara risulta l'enucleazione dei punti di forza e debolezza del ciclo di gestione della performance.	SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	chiara ed esauriente	SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	chiara ed esauriente	SI
Allegato 4	Tabelle sulla valutazione individuale	chiara ed esauriente	SI