

CARTE DI LAVORO OIV ENAC VALIDAZIONE RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE* 2019

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”*¹.

Questo OIV ha effettuato la validazione della Relazione sulla *performance* ENAC 2019 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 utilizzati per l'esame e la validazione del documento:

- 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;

¹ 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”*



- 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, 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> 2019-2021	Verifica documentale e analisi comparativa	Relazione <i>performance</i> 2019 Piano della <i>performance</i> 2019-2021 Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i> Bilancio Sociale 2019 (bozza)	I contenuti della Relazione 2019 sono esaurienti e coerenti con quelli del Piano della <i>performance</i> 2019-2021. L'Ente redige annualmente il proprio Bilancio sociale, richiamato nella Relazione sulla <i>performance</i> , nel quale sono rendicontati in maniera analitica i risultati di <i>performance</i> organizzativa di interesse per i cittadini e per gli <i>stakeholder</i> .	Validato



Critério	Descrizione lavoro	Fonti utilizzate	Conclusioni raggiunte	Esito
<p>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 2019</p>	<p>Verifica documentale e analisi comparativa</p>	<p>Sistema di misurazione e Valutazione della <i>performance</i> Ed. 4 – anno 2019</p> <p>Relazione <i>performance</i> 2019</p> <p>Piano della <i>performance</i> 2019-2021</p> <p>Relazione OIV sul funzionamento complessivo del Sistema relativa al ciclo 2019</p> <p>Bilancio Sociale 2019 (bozza)</p>	<p>La valutazione della performance organizzativa dell'ENAC è orientata a rilevare l'adeguatezza degli output erogati e degli outcome generati rispetto alle aspettative e alle necessità degli stakeholder (efficacia), nonché in riferimento alla capacità dell'amministrazione di utilizzare le risorse umane, economico-finanziarie, strumentali in modo sostenibile e tempestivo nell'espletamento delle proprie attività istituzionali (efficienza).</p> <p>La dimensione istituzionale della performance organizzativa è costituita dai risultati conseguiti dall'Ente nel suo complesso ed è misurata mediante gli obiettivi istituzionali, mentre quella di struttura è declinata attraverso obiettivi di mantenimento e/o miglioramento dei servizi erogati, dei processi e di efficientamento generale.</p> <p>Per i monitoraggi intermedi viene utilizzato sia il sistema informatizzato predisposto dall'Ente, nel quale sono riportati gli stati di avanzamento degli obiettivi, sia documenti e report interni.</p> <p>L'OIV, nella propria Relazione sul funzionamento complessivo del sistema relativa al ciclo 2019, ha rilevato dei margini di miglioramento nella valutazione della performance istituzionale sia in relazione all'applicazione dell'approccio "partecipativo" introdotto dall'art.19bis del d.lgs. 150/09 modificato nel 2017, sia per quanto concerne la semplificazione dei criteri per la sua misurazione mediante una migliore armonizzazione degli obiettivi specifici (triennali) con quelli di performance istituzionale (annuali).</p>	<p>Validato</p>



Critero	Descrizione lavoro	Fonti utilizzate	Conclusioni raggiunte	Esito
c. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano	Analisi comparativa	Relazione <i>performance</i> 2019 Piano della <i>performance</i> 2019-2021	Nella Relazione sono riportati i risultati di tutti gli obiettivi previsti nel Piano, sia delle performance organizzative che di quelle individuali riferite al personale dirigente. In aggiunta, è riportata la media dei risultati degli obiettivi di performance individuale di tutto il personale non dirigente: dal ciclo 2019, infatti, secondo le previsioni del Sistema i misurazione e valutazione della performance ed.4 – anno 2019, tutto il personale dell'Ente è assegnatario di obiettivi. La gestione del ciclo della performance individuale è stata interamente informatizzata e dematerializzata. L'OIV suggerisce di inserire anche un indice che mostri il grado di differenziazione delle valutazioni individuali.	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	Relazione <i>performance</i> 2019 Piano della <i>performance</i> 2019-2021 Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021	Gli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono riportati nel Piano: essi possono essere assegnati ai dirigenti, ovvero al personale non dirigente e sono oggetto di misurazione e valutazione in termini di performance organizzativa e individuale.	Validato
e. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	Analisi comparativa	Relazione <i>performance</i> 2019 Piano della <i>performance</i> 2019-2021	Si è verificata la coerenza tra le formule di calcolo presenti nel PdP con i risultati misurati e riportati nella Relazione. La misurazione risulta corretta.	Validato



Critero	Descrizione lavoro	Fonti utilizzate	Conclusioni raggiunte	Esito
f. Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della Relazione	Verifica a campione	Banche dati e sistemi informativi esterni (es. database EASA - Continuous Monitoring Report) e interni (es. banca dati intranet ENAC e banca dati Monitoraggio Investimenti Aeroportuali)	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 2019 Piano della performance 2019-2021	In generale si rilevano lievi scostamenti (nell'ordine massimo del 10% circa). La Relazione non esplicita la motivazione di tali scostamenti. Pertanto per il futuro l'OIV suggerisce di dare adeguata evidenza all'interno della Relazione del processo di analisi degli scostamenti effettivamente svolta all'interno dell'Ente.	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 e verifica del Sistema informatico di gestione obiettivi	Relazione performance 2019 Piano della performance 2019-2021 Sistema di misurazione e Valutazione della performance Ed. 4 – anno 2019 Applicativo WEBREPORT – Gestione Ciclo Performance	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. 4 – anno 2019 anche per quanto riguarda gli obiettivi individuali del personale non dirigente non inseriti nel Piano.	Validato



Critério	Descrizione lavoro	Fonti utilizzate	Conclusioni raggiunte	Esito
i. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP	Verifica documentale	Relazione <i>performance</i> 2019 D.lgs. n. 150/2009 Linee guida DFP per la Relazione annuale sulla <i>performance</i> - n. 3 - novembre 2018	La Relazione è conforme alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP per quanto applicabile alla realtà organizzativa dell'Ente. In particolare, 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
j. Sinteticità della Relazione	Verifica documentale	Relazione <i>performance</i> 2019	La Relazione appare di una lunghezza complessiva adeguata (43 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> 2019	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,

Il Presidente OIV

I Componenti

(firmato Prof. Domenico Viola)

(firmato Dott. Salvatore Romanazzi)

(firmato Dott. Adriano Scaletta)