

CARTE DI LAVORO OIV ENAC
VALIDAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020

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 2020 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;

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> 2020-2022	Verifica documentale e analisi comparativa	Relazione <i>performance</i> 2020 Piano della <i>performance</i> 2020-2022	I contenuti della Relazione 2020 sono esaurienti e coerenti con quelli del Piano della <i>performance</i> 2020-2022. 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 performance organizzativa di interesse per i cittadini e per gli <i>stakeholder</i> . La presentazione del Bilancio sociale ENAC 2020 è programmata per il prossimo 20 luglio 2021	Validato



Critero	Descrizione lavoro	Fonti utilizzate	Conclusioni raggiunte	Esito
b. Coincidenza fra la valutazione della performance 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	Verifica documentale e analisi comparativa	<p>Sistema di misurazione e Valutazione della <i>performance</i> Ed. 5 – anno 2020</p> <p>Relazione <i>performance</i> 2020</p> <p>Piano della <i>performance</i> 2020-2022</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 2020, 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.</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> 2020</p> <p>Piano della <i>performance</i> 2020-2022</p>	<p>Nella Relazione sono riportati i risultati di tutti gli obiettivi pubblicati nel Piano, sia di performance organizzativa che di performance individuale.</p> <p>In aggiunta, è riportata la media dei risultati degli obiettivi di performance individuale di tutto il personale non dirigente: dal ciclo 2019, infatti, tutto il personale dell'Ente è assegnatario di obiettivi.</p> <p>Sempre dal 2019 la gestione del ciclo della performance individuale è interamente informatizzata e dematerializzata.</p>	Validato



Critero	Descrizione lavoro	Fonti utilizzate	Conclusioni raggiunte	Esito
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> 2020 Piano della <i>performance</i> 2020-2022 Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2020-2022	Gli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono riportati nel Piano e risultano collegati con la performance organizzativa ed individuale: essi sono assegnati ai Direttori, 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> 2020 Piano della <i>performance</i> 2020-2022	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.	Validato
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)	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 <i>performance</i> 2020 Piano della <i>performance</i> 2020-2022	Non si registrano generalmente significativi scostamenti rispetto ai risultati programmati.	Validato



Critero	Descrizione lavoro	Fonti utilizzate	Conclusioni raggiunte	Esito
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 <i>performance</i> 2020 Piano della <i>performance</i> 2020-2022 Sistema di misurazione e Valutazione della <i>performance</i> Ed. 5 – anno 2020 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 <i>performance</i> Ed. 5 – anno 2020.	Validato
i. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP	Verifica documentale	Relazione <i>performance</i> 2020 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. 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
j. Sinteticità della Relazione	Verifica documentale	Relazione <i>performance</i> 2020	La Relazione appare di una lunghezza complessiva adeguata (40 pagine) e si fa uso, ove possibile, di rappresentazioni grafiche e tabellari.	Validato
k. Chiarezza e comprensibilità della Relazione	Verifica documentale	Relazione <i>performance</i> 2020	La Relazione risulta nel complesso chiara e comprensibile, sia nel linguaggio utilizzato che nelle esemplificazioni grafiche. È presente un indice dei capitoli.	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, 6 luglio 2021

Il Presidente OIV

I Componenti

Firmato Prof. Domenico Viola

Firmato Dott. Salvatore Romanazzi

Firmato Dott. Adriano Scaletta