



Organismo Indipendente di Valutazione

**DOCUMENTO ANALITICO DELLA RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE per l'anno 2022 dell'ENAC**

Art. 10 del D.lgs. 150/2009 e Linee Guida n. 03/2018 del DFP

Anno 2022

INDICE

1. INTRODUZIONE	3
2. PROCESSO DI VALIDAZIONE E SOGGETTI COINVOLTI	4
3. DOCUMENTI CONSULTATI	4
4. ANALISI CRITERI, CONCLUSIONI E OSSERVAZIONI A SUPPORTO.....	5
A. Coerenza tra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2022.....	5
B. Coerenza fra la valutazione della Performance Organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di Performance Organizzativa riportate dall'Amministrazione nella Relazione.....	5
C. Presenza nella Relazione dei Risultati Relativi a tutti gli obiettivi (sia di Performance Organizzativa che Individuale) inseriti nel Piano	5
D. Verifica che nella misurazione e valutazione della Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'Anticorruzione e alla Trasparenza	6
E. Verifica del Corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori.....	7
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)	7
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	7
H. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano	8
I. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee guida del DFP	8
J. Sinteticità della Relazione (Lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.).....	8
K. Chiarezza e comprensibilità della Relazione (Linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche).....	8
5. RIEPILOGO ANALISI E ESITI VERIFICHE	9

1. INTRODUZIONE

Con la presente relazione l'Organismo Indipendente di Valutazione in forma Collegiale dell'ENAC descrive le modalità di svolgimento del processo di Validazione della Relazione sulla Performance dell'anno 2022 approvata dal Consiglio d'Amministrazione dell'Ente con delibera n. 21/2023 del 13 giugno 2023.

La presente relazione è redatta dall'OIV Collegiale (nominato con delibera del CdA n. 19/2021, con nota prot. 115163 datata 11/10/2021) nominato conformemente a quanto disposto dall'art.14 comma 7 del d.lgs 150/2009. Lo scrivente OIV si è insediato in data 10 novembre 2021.

La Relazione annuale sulla Performance è redatta ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 150/2009.

Il processo di validazione della relazione è quindi previsto dall'art. 14, comma 4, lett. c del d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017 che stabilisce l'OIV *“valida la Relazione sulla performance di cui all'art. 10 a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali”*.

La validazione della Relazione sulla Performance annuale 2022 da parte di codesto OIV segue la metodologia di verifica indicata dalla Linee Guida 03/2018 del DFP.

In particolare, l'OIV verifica:

- 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'amministrazione nella Relazione;
- c. presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano;
- d. presenza nella relazione 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 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, etc.);
- k. chiarezza e comprensibilità della Relazione.

2. PROCESSO DI VALIDAZIONE E SOGGETTI COINVOLTI

La validazione della Relazione sulla performance 2022 dell'Ente è il risultato di un articolato processo che ha coinvolto diversi soggetti e, in particolare:

- il **Consiglio d'Amministrazione (CdA)** che con delibera n. 21/2023 del 13 giugno 2023 ha approvato la Relazione per l'anno 2022;
- l'**OIV** che ha revisionato e validato la Relazione sulla performance, sulla base della metodologia definita nel presente documento e coerentemente alle indicazioni contenute nel d.lgs. 150/2009 e nelle Linee Guida n. 03/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- **ciascun Direttore, e il Direttore Generale per quanto di sua competenza**, hanno verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso la consultazione della Relazione allegata all'obiettivo e valutato il personale attraverso l'applicativo "WEBREPORT – Gestione ciclo performance – Valutazione".
- il **Direttore Generale, in collaborazione con la Funzione Performance organizzativa**, ha predisposto la Relazione sulla performance 2022;
- la **Struttura Tecnica Permanente** che ha supportato l'OIV nell'acquisizione di tutte le informazioni necessarie alla verifica (elementi probatori) durante tutto il ciclo della performance.

3. DOCUMENTI CONSULTATI

Nel corso del processo di validazione sono stati consultati i seguenti documenti:

- a) **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) – Edizione 7, rev. 1**, anno 2022 adottato dal Consiglio di Amministrazione dell'ENAC con delibera 6/2023;
- b) **Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024** approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 17 ottobre 2022 con delibera n. 32/2022;
- c) **Piano della Performance 2022-2024** approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'ENAC nella seduta del 21 febbraio 2022;
- d) **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024 (PTPCT)** approvato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione 11/2022 in data 28 marzo 2022;
- e) Atti e documenti connessi agli Obiettivi strategici;
- f) **Relazione su funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni per l'anno 2022.**

Si evidenzia che l'Ente, dal 2019 ha informatizzato e dematerializzato l'intero processo di misurazione e valutazione della performance individuale attraverso la creazione *in house* dell'applicativo "WEBREPORT – Gestione ciclo performance".

4. ANALISI CRITERI, CONCLUSIONI E OSSERVAZIONI A SUPPORTO

A. Coerenza tra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2022

Dall'analisi comparativa del Piano della Performance 2022-2024 e della Relazione sulla Performance 2022, emerge la coerenza formale e contenutistica.

Nella Relazione sulla Performance 2022 si evidenziano le tre dimensioni di performance che caratterizzano il Piano della Performance:

- la dimensione organizzativa dell'ente, orientata a valutare la capacità dell'ente di creare valore pubblico;
- la dimensione organizzativa di struttura, orientata a valutare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa;
- la dimensione individuale, orientata a valutare la capacità dei dirigenti in primis nonché del personale di assumere le sfide che caratterizzano l'orizzonte dell'Ente.

La Relazione, al fine di rispondere ai requisiti della sinteticità, della chiarezza e della comprensibilità, riporta in maniera sintetica i risultati conseguiti nel corso dell'anno 2022, fornendo la possibilità per lo stakeholder, secondo un approccio multilevel, di poter approfondire i contenuti attraverso l'analisi dei relativi allegati all'interno dei quali, per ogni obiettivo organizzativo e individuale, anche rimodulato nel corso dell'anno, sono state fornite informazioni quantitative e qualitative di dettaglio.

B. Coerenza fra la valutazione della Performance Organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di Performance Organizzativa riportate dall'Amministrazione nella Relazione

L'OIV ha preso atto delle valutazioni della performance organizzativa riportate dall'Amministrazione e verificato la fonte documentale e le ritiene congrue e conformi.

L'OIV nell'ambito della Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema dei controlli, anno 2022, ha già indicato piste di miglioramento e di sviluppo del sistema che sarà necessario perseguire nei prossimi anni. Le questioni chiave saranno riportate in sintesi nel documento di validazione.

C. Presenza nella Relazione dei Risultati Relativi a tutti gli obiettivi (sia di Performance Organizzativa che Individuale) inseriti nel Piano

La Relazione sulla Performance contiene una rendicontazione puntuale di tutti gli obiettivi organizzativi di Struttura in coerenza con quanto previsto nel Piano della Performance 2022-2024 e con il Sistema di Misurazione e valutazione della Performance in vigore, che prevede la definizione di tre dimensioni di performance:

- **Dimensione organizzative dell'Ente** (*Obiettivi specifici*);

Organismo Indipendente di Valutazione

- **Dimensione organizzativa di Struttura** (*Obiettivi organizzativi collegati agli obiettivi specifici¹; Obiettivi organizzativi di mantenimento e/o miglioramento dei servizi erogati, dei processi nonché di efficientamento generale*);
- **Dimensione individuale.**

Pertanto, tutti gli obiettivi contenuti nel Piano della Performance 2022 (comprese rimodulazioni in corso d'anno) sono stati puntualmente rendicontati nella Relazione sulla Performance 2022.

	Piano della Performance 2022-2024	Relazione sulla Performance 2022	Check
Dimensione Organizzativa dell'Ente	12 obiettivi specifici (3 Area Safety, 2 Area Security, 2 Area Equa competitività e qualità dei servizi, 1 Area Tutela dell'Ambiente, 2 Area Trasversale e 2 Area Gestionale e sviluppo interno).	12 obiettivi specifici (3 Area Safety, 2 Area Security, 2 Area Equa competitività e qualità dei servizi, 1 Area Tutela dell'Ambiente, 2 Area Trasversale e 2 Area Gestionale e sviluppo interno).	
Dimensione organizzativa di Struttura	<ul style="list-style-type: none"> • 47 Obiettivi organizzativi collegati agli Obiettivi Specifici; • 54 Obiettivi Organizzativi di Struttura collegati ai processi. 	<ul style="list-style-type: none"> • 47 Obiettivi organizzativi collegati agli Obiettivi Specifici; • 54 Obiettivi Organizzativi di Struttura collegati ai processi. 	
Dimensione Individuale	Obiettivi individuali non riportati nel Piano	Sono stati gestiti un totale di 660 obiettivi individuali assegnati al personale non dirigente.	

D. Verifica che nella misurazione e valutazione della Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'Anticorruzione e alla Trasparenza

Nell'ambito del processo di misurazione e valutazione della performance complessiva si è tenuto conto anche degli obiettivi connessi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione. Gli stessi sono stati rendicontati nell'ambito della Relazione sulla performance 2022.

Si evidenzia, inoltre che, nella suddetta Relazione, il paragrafo 3.4 "Performance, trasparenza, qualità dei servizi" si focalizza esclusivamente sulla descrizione delle attività poste in essere nel corso dell'anno in materia di trasparenza. **In tal caso, pur tenendo conto della peculiarità degli interventi**

¹ Contribuiscono alla determinazione della performance individuale dei dirigenti

infrastrutturali e di servizio gestiti dall'ENAC, sarebbe auspicabile che venisse fornita una maggiore evidenza riguardo agli obiettivi connessi alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione, inclusi indicatori, target, risultati raggiunti ed eventuali scostamenti. Questo anche nella logica del PIAO che richiede una coerenza diretta tra procedure anticorruzione e obiettivi di performance.

E. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori

Gli indicatori selezionati nel Piano delle Performance 2022-2024, in generale, rispettano i requisiti previsti dall'art. 5 del D.lgs. 150/2009.

Si sottolinea che nel Piano della Performance 2022 vengono attribuiti più indicatori soltanto agli obiettivi Specifici, laddove la possibilità di avere una pluralità di strumenti di misurazione in riferimento anche agli obiettivi operativi costituisce un'opportunità per avere un'analisi multidimensionale dei fenomeni e cogliere criticità vecchie e nuove.

Tale criticità è stata evidenziata da codesto OIV nell'ambito della Relazione sul funzionamento complessivo 2022.

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)

I dati utilizzati per la compilazione della Relazione riguardano sia fonti esterne certificate (analisi di contesto, etc.) che fonti interne (dati connessi alla misurazione). In particolar modo, nella fase di misurazione, sono state prevalentemente utilizzare le seguenti tipologie di fonti:

- ✓ Documentazione certificata e pubblicata;
- ✓ Autodichiarazioni del personale dell'unità coinvolta;
- ✓ Banche dati dell'ente;
- ✓ Elaborazioni sviluppate dall'unità coinvolta.

Tuttavia, come indicato nella Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni 2022:

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

La Relazione sulla Performance 2022 evidenzia per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, gli eventuali scostamenti tra risultati programmati e raggiunti.

Si evidenzia, pur tuttavia, che la Relazione esplicita superficialmente le motivazioni degli scostamenti degli Obiettivi Specifici, e non fornisce la necessaria evidenza delle motivazioni degli scostamenti degli Obiettivi Organizzativi. Pertanto, per il futuro l'OIV suggerisce di dare adeguata evidenza all'interno della Relazione del processo di analisi degli scostamenti, sia per gli Obiettivi Specifici che per quelli Organizzativi.

H. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano

Tutti gli obiettivi presenti nel Piano della Performance 2022 sono stati oggetto di attività di misurazione e valutazione, in coerenza con quanto previsto dal SMVP vigente e sono stati adeguatamente rendicontati nella Relazione Annuale 2022.

I. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee guida del DFP

La Relazione annuale si muove nel solco delle indicazioni previste dal DFP nell'ambito delle Linee Guida n.3/2018. Relativamente alla specifica conformità al D.Lgs. n. 150/2009 codesto OIV ritiene che tale conformità sia assicurata, tenendo conto delle specificità istituzionali, organizzative e di servizio dell'ENAC.

Inoltre, come già riportato nella Relazione sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni 2022:

J. Sinteticità della Relazione (Lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)

La Relazione appare appropriata in considerazione della finalità del documento in rapporto alla dimensione istituzionale dell'ente e presenta le caratteristiche di sinteticità e leggibilità richieste.

K. Chiarezza e comprensibilità della Relazione (Linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche)

Sono presenti numerosi box, figure, tabelle e icone identificative che facilitano la immediata comprensione dei concetti. Il linguaggio è appropriato in considerazione dei principali *stakeholders* dell'Ente.

5. RIEPILOGO ANALISI E ESITI VERIFICHE

Tenuto conto degli esiti di tutte le verifiche espletate lo scrivente OIV conclude il processo con “Validazione della Relazione senza osservazioni” considerato il discreto livello qualitativo che caratterizza la fase di rendicontazione. I principali elementi di miglioramento evidenziati nel presente documento potranno essere orientamenti al perfezionamento dei futuri cicli.

Critero di Validazione previsto dalle Linee Guida n. 03/2018	Esito
A. Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all’anno di riferimento;	POSITIVO
B. Coerenza fra la valutazione della <i>performance organizzativa</i> complessiva effettuata dall’OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall’amministratore nella Relazione;	POSITIVO
C. Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di Performance Organizzativa che Individuale) inseriti nel Piano;	POSITIVO
D. Verifica che nella misurazione e valutazione della performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all’anticorruzione e alla trasparenza;	POSITIVO
E. Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;	POSITIVO
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)	POSITIVO
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;	POSITIVO
H. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano	NON APPLICABILE
I. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;	POSITIVO
J. Sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, etc.);	POSITIVO
K. Chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza dell’indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, etc.)	POSITIVO

N.B. Legenda Semafori:



→ rappresentano **INDICAZIONI** DA ATTUARE



→ rappresentano **ORIENTAMENTI PER MIGLIORARE**



→ rappresentano **OPPORTUNITA’** DA PERSEGUIRE