

DOCUMENTO ANALITICO DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE per l'anno 2025 dell'ENAC

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

Anno 2025

INDICE

1. INTRODUZIONE.....	3
2. PROCESSO DI VALIDAZIONE E SOGGETTI COINVOLTI	5
3. DOCUMENTI CONSULTATI	5
4. ANALISI CRITERI, CONCLUSIONI E OSSERVAZIONI A SUPPORTO	6
A. Coerenza tra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno 2025	6
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.....	6
C. Presenza nella Relazione dei Risultati Relativi a tutti gli obiettivi (sia di Performance Organizzativa che Individuale) inseriti nel Piano	6
D. Verifica che nella misurazione e valutazione della Performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'Anticorruzione e alla Trasparenza	7
E. Verifica del Corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori.....	8
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)	8
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	8
H. Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano	9
I. Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle Linee guida del DFP	9
J. Sinteticità della Relazione (Lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.)..	9
K. Chiarezza e comprensibilità della Relazione (Linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche)	9
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 2025.

L'Organismo Indipendente di Valutazione in forma Collegiale dell'ENAC, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub 3) del D. Lgs. n. 74/2017, ha preso in esame la Relazione sulla performance 2025 adottata dal Direttore Generale Dr. D'Orsogna, con disposizione d'urgenza, con Decreto del DG n.51 del 02/09/2026.

Il DG ha inteso, mediante l'esercizio dello specifico potere d'urgenza attribuitogli dall'art. 4, comma 5, del d.lgs. n. 250/1997 e dallo Statuto ENAC adottare la Relazione sulla performance dell'anno 2025 al fine di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e del ciclo della performance e di sottoporla a successiva ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'OIV di ENAC, nello spirito di una leale collaborazione istituzionale, preso atto della scelta del Direttore Generale di procedere alla approvazione della Relazione sulla Performance con disposizione d'urgenza e delle precisazioni pervenute dal Direttore Centrale Risorse umane ed economiche Dr.ssa Taormina in data 11/09/2026, ha proceduto alla validazione della Relazione stessa come previsto dall'art.10 del D Lgs.150/2009, con le precisazioni contenute nella presente Relazione Analitica di Validazione, in attesa della ratifica del Consiglio di Amministrazione

La presente relazione è redatta dall'OIV Collegiale, nominato conformemente a quanto disposto dall'art.14 comma 7 del d.Lgs 150/2009.

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 2025 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.

Il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) è stato introdotto dall'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 e convertito dalla legge n. 113 del 6 agosto 2021, in attuazione degli obiettivi fissati dal PNRR, ed è un documento unico di programmazione e *governance* volto ad assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese, semplificando i processi ed assorbendo, razionalizzandone la disciplina, in un'ottica di massima semplificazione, molti degli atti di pianificazione cui sono tenute le amministrazioni pubbliche.

Il DPR n. 81 del 24 giugno 2022 individua i documenti che vengono assorbiti dal PIAO, tra i quali vi è il Piano delle Performance previsto dal D.Lgs. 150/2009.

Il DM 24 giugno 2022, a tal riguardo, definisce i contenuti del PIAO e fornisce lo schema Piano-tipo, suddividendo il PIAO in Sezioni (a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale), la prima delle quali è la "Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione".

La sottosezione "Performance", in particolare, è predisposta secondo quanto previsto dal capo II del D.Lgs. 150/2009 ed è finalizzata alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'amministrazione.

2. PROCESSO DI VALIDAZIONE E SOGGETTI COINVOLTI

La validazione della Relazione sulla performance 2025 dell'Ente è il risultato di un articolato processo che ha coinvolto diversi soggetti e, in particolare:

- il **Direttore Generale che con disposizione d'urgenza Decreto DG 51/2026** 02 settembre 2026 ha approvato la Relazione per l'anno 2025, per le motivazioni descritte in premessa.
- 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 2025;
- la **Struttura Tecnica Permanente** che ha supportato l'OIV nell'acquisizione di tutte le informazioni necessarie alla verifica (elementi probativi) 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 9, rev. 1, anno 2025** in vigore per l'annualità 2025;
- b) **Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027** adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 7 febbraio 2025 (delibera 6/2025) e in data 24 marzo 2025 (delibera 11/2025)
- c) Atti e documenti connessi agli Obiettivi strategici;
- d) **Relazione su funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni per l'anno 2025.**

Dal 2019 l'Ente 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 integrato di attività e organizzazione (PIAO) relativo all'anno 2025

Dall'analisi comparativa della sottosezione "2.1 – Performance" del PIAO 2025-2027 e della Relazione sulla Performance 2025, emerge la coerenza formale e contenutistica.

Assume rilievo nella Relazione sulla performance l'evidenza delle tre dimensioni di performance che caratterizzano il Piano della Performance:

- la dimensione strategica 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, e 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 2025 fornendo la possibilità per lo stakeholder, secondo un approccio multilevel, di poter approfondire i contenuti attraverso l'analisi dei relativi allegati all'interno del quale, 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 2025, ha già indicato piste di miglioramento e di sviluppo del sistema che sarà necessario perseguire nei prossimi anni.

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

La Relazione sulla Performance 2025 contiene una rendicontazione puntuale di tutti gli obiettivi organizzativi di Struttura in coerenza con quanto previsto nella sottosezione "2.1 – Performance" del PIAO 2025-2027 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*);
- **Dimensione organizzativa di Struttura** (*Obiettivi organizzativi di struttura collegati alla strategia; Obiettivi organizzativi di struttura collegati ai processi*);
- **Dimensione individuale.**

Pertanto, tutti gli obiettivi contenuti nella sottosezione "2.1 – Performance" del PIAO 2025-2027 sono stati puntualmente rendicontati nella Relazione sulla Performance 2025.

	Sottosezione "2.1 – Performance" del PIAO 2025-2027	Relazione sulla Performance 2025	Check
Dimensione Strategica dell'Ente	5 obiettivi di valore pubblico 12 obiettivi specifici (3 Area Safety, 2 Area Security, 2 Area Equa competitività e qualità dei servizi, 1 Area Tutela dell'Ambiente e 3 Area Gestionale e sviluppo interno, 1 Trasversale).	5 obiettivi di valore pubblico 12 obiettivi specifici (3 Area Safety, 2 Area Security, 2 Area Equa competitività e qualità dei servizi, 1 Area Tutela dell'Ambiente e 3 Area Gestionale e sviluppo interno, 1 Trasversale).	
Dimensione organizzativa di Struttura	• 44 Obiettivi organizzativi collegati alla strategia; • 60 Obiettivi Organizzativi di Struttura collegati ai processi.	• 44 Obiettivi organizzativi collegati alla strategia; • 60 Obiettivi Organizzativi di Struttura collegati ai processi.	

Come illustrato nella Relazione, si è provveduto nel corso dell'anno a variare alcuni obiettivi e target, previa condivisione con l'OIV per le ragioni illustrate nella Relazione stessa. Con riferimento alla dimensione individuale sono stati gestiti un totale di 881 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 2025.

Nella Relazione sulla Performance 2025, 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. Come già precedentemente evidenziato (Documento Analitico di Validazione 2023 e 2024), 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.

L'aggiornamento costante delle Carte dei Servizi costituisce un elemento particolarmente apprezzabile nel percorso di miglioramento della trasparenza gestionale ed amministrativa e nell'orientamento agli stakeholders.

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

Gli indicatori selezionati nella sottosezione "2.1 – Performance" del PIAO 2025-2027, in generale, rispettano i requisiti previsti dall'art. 5 del D.lgs. 150/2009.

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 utilizzate le seguenti tipologie di fonti:

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

Si ribadisce, come più volte evidenziato negli ultimi anni, la necessità di procedere all'implementazione di un sistema efficace di Controllo di gestione, anche alla luce della natura delle attività dell'Ente.

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 2025 evidenzia per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, gli eventuali scostamenti tra risultati programmati e raggiunti.

Tuttavia, la Relazione esplicita superficialmente le motivazioni degli scostamenti degli Obiettivi Specifici, e non dà in alcuna maniera 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 nella sottosezione "2.1 – Performance" del PIAO 2025-2027 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 2025.

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. 150/2009, questo OIV ritiene che tale conformità sia assicurata, tenendo conto delle specificità istituzionali, organizzative e di servizio dell'ENAC.

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, secondo le indicazioni fornite da codesto OIV, non supera le 66 pagine.

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 *stakeholder* dell'Ente. L'esito della verifica è pertanto positivo.

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.

Criterio 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