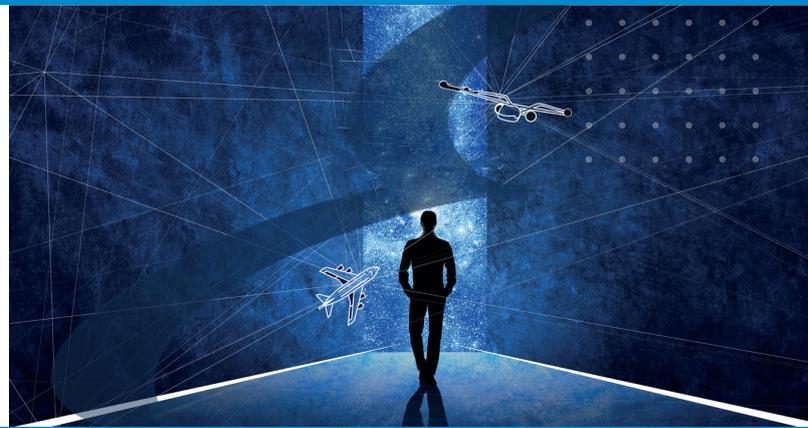


2024
-
2026

PIAO

**Piano integrato di attività
e organizzazione**



PREMESSA

Il Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80 recante “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”, con riferimento alle azioni di rafforzamento della capacità funzionale della pubblica amministrazione, all'art. 6 dispone l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190 con l'obiettivo di assorbire in un unico documento, in un'ottica di razionalizzazione e di semplificazione, molti degli atti di pianificazione che le amministrazioni pubbliche sono tenute a predisporre annualmente, tra i quali:

- Piano della performance
- Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza
- Piano dei fabbisogni
- Piano della formazione
- Piano organizzativo del lavoro agile

Il PIAO è suddiviso nelle seguenti sezioni e sottosezioni:

- **SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE**
- **SEZIONE VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE**
 - Sottosezione Valore pubblico
 - Sottosezione Performance
 - Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza
- **SEZIONE ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**
 - Sottosezione Struttura organizzativa
 - Sottosezione Organizzazione del lavoro agile
 - Sottosezione Piano triennale dei fabbisogni di personale
- **SEZIONE MONITORAGGIO**

Il PIAO ha durata triennale e deve essere aggiornato annualmente.

Per agevolare la fruizione del documento, in accordo con l'Organismo Indipendente di Valutazione si è determinato di gestire attraverso allegati alcune tabelle particolarmente complesse che ne avrebbero compromesso la leggibilità.

Indice

| | |
|----------------------------------------------------------------|----|
| PREMESSA..... | 1 |
| SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE..... | 3 |
| SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE | 4 |
| 2.1 VALORE PUBBLICO..... | 4 |
| Missione e principali attività..... | 4 |
| Portafoglio Stakeholder..... | 4 |
| Analisi del contesto | 6 |
| Programmazione Integrata..... | 7 |
| Obiettivi di Valore Pubblico | 12 |
| 2.2. PERFORMANCE | 19 |
| Obiettivi specifici | 19 |
| Piano degli obiettivi specifici..... | 19 |
| La programmazione annuale..... | 23 |
| 2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA..... | 31 |
| Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione | 31 |
| Mappatura processi e gestione del rischio | 32 |
| Trasparenza e accesso civico | 35 |
| SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | 37 |
| 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA | 37 |
| 3.2 L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE..... | 44 |
| 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE..... | 47 |
| Formazione del personale..... | 53 |
| SEZIONE 4. MONITORAGGIO..... | 60 |

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

L'ENAC, Ente Nazionale per l'Aviazione Civile è l'Autorità unica di regolazione, certificazione, vigilanza e controllo nel settore dell'Aviazione Civile.

Istituito con il D.lgs. n.250 del 1997, l'ENAC ha assorbito le competenze precedentemente attribuite alla Direzione Generale dell'Aviazione Civile del Ministero dei Trasporti (DGAC), al Registro Aeronautico Italiano (RAI) e all'Ente Nazionale Gente dell'Aria (ENGA).

All'ENAC sono affidate le competenze in materia di controllo della sicurezza e della qualità dei servizi, di vigilanza sull'attuazione della normativa del settore, di regolazione economica e di tutela dell'ambiente.

Esso è dotato di autonomia regolamentare, organizzativa, patrimoniale, contabile e finanziaria.

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ente | ENAC - Ente Nazionale per l'Aviazione Civile |
| Sede legale | Viale Castro Pretorio 118 - 00185 Roma |
| Codice fiscale/Partita IVA | 97158180584 |
| Sito internet istituzionale | www.enac.gov.it |
| Centralino (dal lunedì al venerdì dalle 9.30 alle 15.00) | 06 445961 |
| PEC | protocollo@pec.enac.gov.it |
| URP (dal lunedì al venerdì dalle 9.30 alle 13.00 e dalle 15.00 alle 17.00) | 06 44596373/603/372 comunicazione@enac.gov.it |
| Numero verde (Raggiungibile solo dall'Italia dal lunedì al venerdì dalle ore 8.00 alle ore 20.00) | 800-898121 |
| Diritti del passeggero | cartadiritti@enac.gov.it |
| Feedback accessibilità - assistenza tecnica | servizionline@enac.gov.it |
| Contatti con la Stampa | 06 44596204 ufficiostampa@enac.gov.it |
| Canali Social | Youtube (https://www.youtube.com/user/EnacChannel) Twitter (https://twitter.com/EnacGov) Instagram (https://www.instagram.com/enacgov/?hl=it) Linkedin (https://www.linkedin.com/company/enac-ente-nazionale-aviazione-civile/) |

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Missione e principali attività

Le aree di intervento dell'ENAC sono indicate nella sua "Missione":

*L'Ente promuove lo sviluppo dell'Aviazione Civile, garantendo al Paese, in particolare agli utenti ed alle imprese, la **sicurezza dei voli**, la **tutela dei diritti**, la **qualità dei servizi** e l'**equa competitività nel rispetto dell'ambiente**.*

Dalla Missione scaturiscono le **aree strategiche** sulle quali l'ENAC fonda le proprie attività; in particolare, le aree strategiche dell'ENAC sono:

- **SAFETY** (SA) → Attività ed azioni tese allo sviluppo per la sicurezza in termini dell'incolumità delle persone coinvolte nelle operazioni aeronautiche
- **SECURITY** (SE) → Attività ed azioni tese allo sviluppo della sicurezza in termini di prevenzione e di neutralizzazione delle azioni illecite
- **EQUA COMPETITIVITÀ E QUALITÀ DEI SERVIZI** (EQ) → Attività ed azioni tese alla realizzazione di condizioni che consentano una maggiore competitività degli operatori aeronautici al fine di migliorare l'efficienza economica dell'aviazione civile nazionale / Attività ed azioni tese all'incremento del livello qualitativo dei servizi di trasporto aereo ed aeroportuali ed alla tutela dei diritti del Passeggero
- **TUTELA DELL'AMBIENTE** (TA) → Attività ed azioni tese a rendere compatibile lo sviluppo del trasporto aereo con la tutela dell'ambiente
- **INTEGRAZIONE TRASVERSALE** (TR) → Attività ed azioni che interessano trasversalmente più aree strategiche;
- **GESTIONALE E SVILUPPO INTERNO** (GS) → Attività ed azioni tese alla organizzazione, gestione e valorizzazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali e delle competenze del personale.

Per area strategica si intende un ambito sul quale definire obiettivi di valore pubblico e di breve e medio termine. Su tali aree, che rappresentano l'elemento portante della struttura del Piano integrato di attività e organizzazione, l'Ente intende dare visibilità dei propri risultati.

L'ENAC ha effettuato la mappatura dei propri processi (377), raggruppandoli in tre categorie (303 istituzionali, 61 di supporto e 13 di direzione e controllo).

Inoltre, nell'ambito delle attività di regolazione tecnica, certificazione, autorizzazione, vigilanza e controllo che l'Ente svolge nel settore dell'aviazione civile in Italia, sono stati individuati 43 servizi, di maggiore impatto sull'utenza, per i quali sono stati definiti **standard di qualità** che l'ENAC si impegna a rispettare.

Tali servizi, consultabili qui, sono pubblicati nella **Carta dei Servizi ENAC** e su di essi viene effettuata un'attività periodica di monitoraggio, attraverso un apposito sistema informatico ed attraverso indagini sulla soddisfazione degli stakeholder, finalizzata alla verifica del rispetto degli standard di qualità.

Portafoglio Stakeholder

Gli Stakeholder sono tutti i soggetti portatori d'interesse, a diverso titolo, verso le attività, i servizi e risultati realizzati dall'ENAC.

Il portafoglio degli stakeholder è suddiviso in 6 'Categorie' raggruppate in 3 'Classi' omogenee secondo il tipo di interazione con ENAC:

- Normatori
 - o Referenti Istituzionali
 - o Regolatori
- Operatori del settore dell'aviazione civile
 - o Fornitori di beni / servizi
 - o Associazioni di Settore
 - o Dipendenti
- Beneficiari
 - o Utilizzatori/beneficiari ultimi dei Servizi di ENAC.

Di seguito si riporta il dettaglio degli stakeholder mappati dall'Ente, articolati per classe e categoria.

| CLASSE | CATEGORIA | NOME STAKEHOLDER | CLASSE | CATEGORIA | NOME STAKEHOLDER |
|------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------|------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Operatori | Associazioni di settore | ACI (gestione aeroporti) | Normatori | Referenti Istituzionali | ENIT (Ente Nazionale Turismo) |
| | | AIAD (Associazione Italiana Aerospazio e Difesa) | | | Aero Club d'Italia |
| | | AOPA (Aircraft Owners and Pilots Association) | | | Aeronautica Militare |
| | | Assaeroporti | | | Agenzia del demanio |
| | | Assaereo | | | Agenzia delle entrate |
| | | Assoclearance | | | Agenzia delle dogane |
| | | Assohandling | | | ANSV (Agenzia Nazionale Sicurezza Volo) |
| | | CANSO (Civil Air Navigation Services Organisation) | | | ASI (Agenzia Spaziale Italiana) |
| | | IATA | | | Autorità giudiziarie |
| | | IBAR | | | Capitaneria di Porto |
| | | A4E | | | CIPE (Com. Intermin. per la Programm. Econ.) |
| | | Associazioni ambientaliste | | | CIRA (Centro Italiano di Ricerche Aerospaziali) |
| | | Associazioni dei consumatori | | | Dipartimento della Funzione Pubblica |
| | | Associazioni professionali | | | Regioni ed Enti locali |
| | | ASTOI | | | Ente previdenziale |
| | Dipendenti | Dipendenti ENAC | | | Guardia di Finanza |
| | | Dipendenti Enti di Stato | | | ART (Autorità di Regolazione dei Trasporti) |
| | | Lavoratori dei servizi di navigazione aerea | | | Ministero Affari Esteri |
| | | Lavoratori delle compagnie aeree | | | Ministero dell'Ambiente |
| | | Lavoratori delle imprese aeronautiche | | | Ministero Beni Culturali |
| | | Lavoratori dell'aeroporto | | | Ministero Difesa |
| | Fornitori beni/servizi | Fornitori di servizi di navigazione aerea | | | ANAC |
| | | Gestore aeroportuale | | | Ministero Infrastrutture e Trasporti |
| | | Impresa security | | | Ministero Economia e Finanze |
| | | Operatore aereo | | | Ministero Interno |
| | | Prestatore di servizi di handling | | | Ministero Salute |
| | | Costruttore aeronautico | | | Altri ministeri |
| | | Scuola di addestramento | | Organi costituzionali | |
| | | Soc. di ges. serv. di progr., costruz. e manut.apt | | Polizia di Stato | |
| | | Soc. di gestione tecnica e manutenzione aa/mm | | Protezione Civile | |
| | | Operatori di droni | | Vigili del Fuoco | |
| | | | | Ministero Sviluppo Economico | |
| | | | | Autorità dell'Aviazione civile estere | |
| | | | | Commissione Europea | |
| | | | | EASA | |
| | | | | ECAC | |
| | Eurocontrol | | | | |
| | ICAO | | | | |
| | Agente regolamentato | | | | |
| | Esercenti privati | | | | |
| | Tour operator | | | | |
| | Operatore economico | | | | |
| | Privati cittadini | | | | |
| | Passeggero | | | | |
| | Popolazione adiacente aeroporti | | | | |
| | Sindacati di settore | | | | |
| | Spedizionieri | | | | |
| | Mass media | | | | |

In verde sono evidenziati i c.d. “**stakeholder strategici**”, quelli più importanti, con maggiore influenza e interesse sulle specifiche attività, individuati attraverso la matrice di posizionamento interesse/influenza introdotta dalla Copenhagen Charter.

Grazie ad una valutazione svolta per ogni stakeholder, l'ENAC ha potuto stabilire sia il livello di influenza di ciascuno stakeholder sulla propria azione in termini di capacità di incidere sull'azione stessa, sia il livello di interesse che questo ha nell'azione dell'Ente, permettendo così l'individuazione dei soggetti da coinvolgere per capire se la propria attività è adeguata alle aspettative ed esigenze.

Questo processo ha condotto all'individuazione, rispetto ai 79 stakeholder mappati, di 49 stakeholder strategici.

Tutti gli Stakeholder valutati rivestono comunque un ruolo importante per ENAC e per l'attività che l'Ente svolge.

Nell'ottica di dare attuazione alle disposizioni del decreto legislativo n. 150/2009, artt. 7, 8 e 19bis, in materia di valutazione partecipativa sulla base degli indirizzi emanati dal Dipartimento della Funzione Pubblica e della Direttiva 28/11/2023, è intento dell'Ente evolvere gradualmente, nel prossimo triennio 2024/2026, verso l'implementazione di nuovi strumenti di valutazione partecipativa e di ascolto degli stakeholder interni ed esterni, in modo che gli stessi possano costituire elementi informativi che integrano la valutazione della performance organizzativa.

Analisi del contesto

L'ENAC opera ed è presente sull'intero territorio nazionale. Sebbene l'attività dell'ENAC si svolga in contesti socio-culturali diversi, caratterizzati dalle peculiarità di ciascuna Regione, l'organizzazione dell'Ente garantisce una visione unitaria e ampiamente condivisa tra il Centro e le Sedi periferiche (Direzioni Territoriali), assicurando una costante ed efficace uniformità d'azione sul territorio.

Il **contesto esterno** in cui opera l'ENAC è definibile su due livelli; il primo di maggior dimensione e influenza, contraddistinto dai seguenti fattori:

- Regolamentari/Normativi
- Sociali e culturali
- Tecnologici
- Macroeconomici
- Politici
- Eventuali aspetti o fattori chiave con un impatto sugli obiettivi dell'organizzazione, e/o dell'industria

Il secondo ambito, più ristretto, con gli stakeholder con cui l'ENAC mantiene una interazione costante e che caratterizzano il settore dell'aviazione civile nazionale, ovvero:

- gli operatori del settore aereo (fornitori di beni / servizi)
- i normatori (referenti istituzionali / regolatori)
- gli utilizzatori / beneficiari dei servizi.

Il **contesto interno** che contraddistingue ENAC, ovvero l'insieme di risorse e regole con cui l'Ente provvede ad adempiere ai propri compiti istituzionali e perseguire la propria Mission, è definito da:

- Processi
- Strumenti
- Competenze
- Capacità
- Meccanismi Organizzativi
- Risorse

I fattori interni considerati sono:

- a. cultura dell'organizzazione;
- b. *mission* e valori;
- c. priorità;
- d. *policy*, procedure e processi vigenti;
- e. funzioni, programmi e attività in corso;
- f. cultura dell'apprendimento;
- g. disponibilità di risorse umane;
- h. considerazioni di carattere geografico;
- i. tecnologie in uso;
- j. considerazioni storiche.

Programmazione Integrata

L'ENAC definisce la propria programmazione secondo la "logica programmatica d'integrazione funzionale": integrazione verticale (dalla missione, alla strategia, alle azioni annuali) e orizzontale (tra miglioramento performance e gestione rischi).

I contenuti di ogni sotto-sezione sono programmati in modo funzionale al Valore Pubblico che si vuole creare, come riassunto nella figura seguente.

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <u>AREA STRATEGICA</u> | |
| <u>VALORE PUBBLICO</u> (ovvero l' ORIZZONTE dell'Ente) Valore Pubblico inteso come miglioramento del livello complessivo e multidimensionale di benessere dei cittadini, delle imprese e degli stakeholder nelle varie prospettive (economica, sociale ambientale, sanitaria, ecc) | |
| <u>PERFORMANCE</u> (ovvero le LEVE e le AZIONI per CREARE Valore Pubblico) Obiettivi Specifici (triennali) e Obiettivi Organizzativi di Struttura (annuali) | <u>RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA</u> (ovvero LEVE per PROTEGGERE il Valore Pubblico) Misure generali e specifiche di gestione dei rischi corruttivi e di promozione della trasparenza |
| <u>SALUTE ORGANIZZATIVA E PROFESSIONALE</u> (Propedeutica al raggiungimento delle performance e al contenimento dei rischi) Azioni organizzative utili al conseguimento degli obiettivi e delle strategie dell'amministrazione e quindi, alla creazione e protezione del VP | |
| <u>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</u> (Contenuti generali dell'organizzazione) Organigramma, Livelli organizzativi, Ampiezza organizzativa, Digitalizzazione | <u>LAVORO AGILE</u> (Contenuti generali del POLA) Livello di attuazione e sviluppo del LA, Modalità attuative del LA, Soggetti, processi e strumenti del LA |
| <u>PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE</u> (Azioni di reclutamento) | <u>FORMAZIONE DEL PERSONALE</u> (Azioni di formazione) |

Per evidenziare l'integrazione fra le varie sezioni del PIAO, la programmazione integrata è raffigurata nelle schede seguenti.

È possibile approfondire le singole sezioni nelle pagine successive o attraverso i collegamenti ipertestuali presenti nelle schede.

| AREA STRATEGICA SAFETY | | | | |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| SA.VP.1 | VALORE PUBBLICO ATTESO | +trasporto di persone in ambiente urbano ed extraurbano (air-taxi); + trasporto di merci generiche e materiale biomedicale (medical & goods delivery); + ispezione e mappatura di aree ed infrastrutture (inspection and mapping); + supporto all'agricoltura (agricultural support) + sviluppo sostenibile del volo commerciale suborbitale | | |
| | STRATEGIA | Implementare tecnologie avanzate applicate al trasporto aereo e all'infrastruttura aeroportuale | | |
| PERFORMANCE | | | RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA | |
| | OB. SPECIFICO | OB. ORGANIZZATIVO DI STRUTTURA | MISURE | TRASPARENZA |
| SA.VP.1. P.02 | Definizione di un quadro regolatorio e realizzazione infrastrutturale per le operazioni commerciali suborbitali | Definizione di uno schema regolamentare HATM per i voli suborbitali A-A civili e commerciali, tenendo conto del lavoro della EASA HAO Task Force | Verifica assenza cause inconfiribilità e incompatibilità | Dare attuazione agli obblighi di pubblicazione |
| | | Stato di maturità del Work Package 3 (WP3) del progetto ECHO 2, relativo al volo supersonico, ipersonico e suborbitale, rispetto ai deliverables previsti dal Grant Agreement | | |
| SA.VP.1. P.08 | Sviluppo operativo del progetto di Urban Air Mobility in coerenza al Piano Strategico Nazionale AAM | Pilot project IAM/AAM - progetto air taxi Roma Autorità di Vigilanza di mercato degli UAS | | |
| | | Sviluppo operativo del progetto di Urban Air Mobility in coerenza al Piano Strategico Nazionale AAM Promuovere iniziative di comunicazione e informazione connesse alle attività dell'Ente in materia di Mobilità Aerea Avanzata | | |
| ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | | | | |
| STRUTTURA ORGANIZZATIVA | | Implementazione nuova organizzazione dal punto di vista organizzativo-contabile | | |
| LAVORO AGILE | | Attuazione Regolamento Lavoro Agile | | |
| | | Ottimizzazione lavoro da remoto (PDL digitale) | | |
| FABBISOGNI PERSONALE | | 2 ing. aeronautici – 5 funzionari | | |
| FORMAZIONE | | Corsi per neo-assunti e recurrent training | | |
| AREA STRATEGICA SAFETY | | | | |
| SA.VP.2 | VALORE PUBBLICO ATTESO | +sicurezza + standardizzazione +rispondenza a standard internazionali - rischi | | |
| | STRATEGIA | Garantire lo sviluppo della sicurezza del volo, in termini di tutela dell'incolumità delle persone e dei beni coinvolti nelle operazioni aeronautiche in senso lato | | |
| PERFORMANCE | | | RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA | |
| | OB. SPECIFICO | OB. ORGANIZZATIVO DI STRUTTURA | MISURE | TRASPARENZA |
| SA.VP.2. P.01 | Attuazione delle azioni di miglioramento della safety contenute nello State Safety Programme e nello State Plan for Aviation Safety (SPAS), in coerenza con il Piano di Safety Europeo (EPAS) | Emissione del Safety Review dati 2023 | Verifica assenza cause inconfiribilità e incompatibilità | Dare attuazione agli obblighi di pubblicazione |
| | | Monitoraggio dello stato di avanzamento/attuazione delle azioni previste nello SPAS in coerenza con il Piano di Safety Europeo (EPAS) | Verifica rispetto del divieto di <i>pantouflage</i> | |
| | | Monitoraggio attuazione introduzione SMS nelle imprese di produzione | Effettuazione audit tecnici di standardizzazione | |
| ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | | | | |
| STRUTTURA ORGANIZZATIVA | | Implementazione nuova organizzazione dal punto di vista organizzativo-contabile | | |
| LAVORO AGILE | | Attuazione Regolamento Lavoro Agile | | |
| | | Ottimizzazione lavoro da remoto (PDL digitale) | | |
| FABBISOGNI PERSONALE | | 4 ing. aeronautici | | |
| FORMAZIONE | | Corsi per neo-assunti e recurrent training | | |

| AREA STRATEGICA SECURITY | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| SE.VP.6 | VALORE PUBBLICO ATTESO | +sicurezza + standardizzazione +rispondenza a standard internazionali - rischi | | |
| | STRATEGIA | Sviluppo della sicurezza in termini di prevenzione e di neutralizzazione delle azioni illecite | | |
| PERFORMANCE | | | RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA | |
| | OB. SPECIFICO | OB. ORGANIZZATIVO DI STRUTTURA | MISURE | TRASPARENZA |
| EQ.VP.3. P.03 | Consolidamento delle azioni rivolte a garantire la security delle infrastrutture e dei servizi resi in ambito aeroportuale, in linea con i programmi e gli standard europei | Recepimento delle SARP's dell'Annesso 9 ICAO riguardanti le materie relative alla Security | Verifica assenza cause inconfiribilità e incompatibilità; Costituzione di Team per attività istruttoria e di sorveglianza | |
| | | Consolidamento delle azioni rivolte a garantire la security delle infrastrutture e dei servizi resi in ambito aeroportuale, in linea con i programmi e gli standard europei | | |
| Programma attività ispettiva secondo i principi della Risk Based Oversight (RBO) - Progetto SPIA | | | | |
| EQ.VP.3. P.07 | Attuazione dei requisiti di cybersecurity al settore del trasporto aereo | Piano di implementazione dei requisiti applicabili ad ENAC derivanti dal d.lgs attuativo della direttiva EU 2022/2555 - NIS2 PART IS | | |
| ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | | | | |
| STRUTTURA ORGANIZZATIVA | | Implementazione nuova organizzazione dal punto di vista organizzativo-contabile | | |
| LAVORO AGILE | | Attuazione Regolamento Lavoro Agile | | |
| | | Ottimizzazione lavoro da remoto (PDL digitale) | | |
| FABBISOGNI PERSONALE | | | | |
| FORMAZIONE | | Formazione iniziale e specialistica funzionari da qualificare come ispettore aeroportuale Security; recurrent training ispettori aeroportuali senior; | | |

| AREA STRATEGICA EQUA COMPETITIVITA' E QUALITA' DEI SERVIZI | | | | |
|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| EQ.VP.3 | VALORE PUBBLICO ATTESO | + tutela dei diritti dei passeggeri; + qualità dei servizi aeroportuali | | |
| | STRATEGIA | Migliorare la qualità dei servizi aeroportuali e garantire la tutela dei diritti del passeggero | | |
| PERFORMANCE | | | RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA | |
| | OB. SPECIFICO | OB. ORGANIZZATIVO DI STRUTTURA | MISURE | TRASPARENZA |
| EQ.VP.3. P.04 | Definizione di un sistema di regole atto a tutelare l'equa competitività per gli operatori del trasporto aereo e la qualità dei servizi resi al passeggero | Aggiornamento Piano Nazionale Aeroporti | Verifica assenza cause inconfiribilità e incompatibilità | Dare attuazione agli obblighi di pubblicazione |
| | | Realizzazione Piano Aeroporti Minori (PAM) | | |
| EQ.VP.3. P.05 | Rafforzamento delle misure a tutela dei diritti del passeggero | Revisione, aggiornamento e trasposizione in Regolamenti delle Circolari ENAC GEN 06, GEN 02B e APT 23B | Costituzione di Team per attività istruttoria e di sorveglianza | Gestione informatizzata delle istanze di accesso |
| | | Audit combinati Qualità dei servizi aeroportuali e attività di assistenza ai Passeggeri con disabilità e a ridotta mobilità (PRM) presso le società di gestione aeroportuali | | |
| ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | | | | |
| STRUTTURA ORGANIZZATIVA | | Implementazione nuova organizzazione dal punto di vista organizzativo-contabile | | |
| LAVORO AGILE | | Attuazione Regolamento Lavoro Agile | | |
| | | Ottimizzazione lavoro da remoto (PDL digitale) | | |
| FABBISOGNI PERSONALE | | 4 ing. civili – 10 funzionari – 2 collaboratori | | |
| FORMAZIONE | | Formazione iniziale e specialistica funzionari da qualificare come ispettore aeroportuale Handling e Carta dei diritti del passeggero e qualità dei servizi aeroportuali; recurrent training ispettori aeroportuali senior; formazione per personale delle sedi territoriali sul nuovo Regolamento Piano di assistenza alle vittime di incidente aereo e loro familiari | | |

| AREA STRATEGICA TUTELA DELL'AMBIENTE | | | | |
|----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| TA.VP.4 | VALORE PUBBLICO ATTESO | + aeroporti green; - emissioni di Co2 | | |
| | STRATEGIA | Sviluppo sostenibile del trasporto aereo | | |
| PERFORMANCE | | | RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA | |
| | OB. SPECIFICO | OB. ORGANIZZATIVO DI STRUTTURA | MISURE | TRASPARENZA |
| TA.VP.4. P.10 | Definizione di un sistema di regole atto a tutelare l'equa competitività per gli operatori del trasporto aereo e la qualità dei servizi resi al passeggero | Accordo con il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE) finalizzato alla compliance ETS e CORSIA e il conseguente rispetto delle scadenze dei cicli di compliance (ETS e CORSIA) | Verifica assenza cause inconfiribilità e incompatibilità | Dare attuazione agli obblighi di pubblicazione |
| | | Elaborazione del documento "State Action Plan on CO2 Emissions Reduction Activities in Italy" in accordo alla risoluzione ICAO A41-21 | | |
| | | Realizzazione impianto di produzione idrogeno in favore di aeroporto e comunità circostanti | | |
| | | Divulgare il ruolo e le attività dell'Ente per la transizione ecologica del trasporto aereo con iniziative di comunicazione e informazione | | |
| ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | | | | |
| STRUTTURA ORGANIZZATIVA | | Implementazione nuova organizzazione dal punto di vista organizzativo-contabile | | |
| LAVORO AGILE | | Attuazione Regolamento Lavoro Agile | | |
| | | Ottimizzazione lavoro da remoto (PDL digitale) | | |
| FABBISOGNI PERSONALE | | 2 ing. civili – 2 ing. aeronautici – 5 funzionari | | |
| FORMAZIONE | | Corsi per neo-assunti e recurrent training | | |

| AREA STRATEGICA GESTIONALE E SVILUPPO INTERNO | | | | |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| GS.VP.5 | VALORE PUBBLICO ATTESO | + qualità servizi resi + servizi online + benessere organizzativo + soddisfazione utenti digitali | | |
| | STRATEGIA | Rafforzamento della capacità amministrativa | | |
| PERFORMANCE | | | RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA | |
| | OB. SPECIFICO | OB. ORGANIZZATIVO DI STRUTTURA | MISURE | TRASPARENZA |
| GS.VP.5. C.02 | Attivare la neo costituita società in house, partecipata al 100% dall'ENAC, denominata ENAC Servizi s.r.l. | Controllo della gestione amministrativa svolta da Enac Servizi s.r.l. per gli aeroporti affidati alla società in house | Verifica assenza cause inconferibilità e incompatibilità | Dare attuazione agli obblighi di pubblicazione |
| | | Controllo dell'attivazione delle attività di formazione, aggiornamento e qualificazione del personale ENAC e di altri soggetti pubblici e privati svolta da ENAC Servizi s.r.l. | | |
| | | Ricognizione dei beni dell'aeroporto di Pavullo nel Frignano | | |
| GS.VP.5. C.03 | Ottimizzare il funzionamento complessivo dell'Ente dal punto di vista organizzativo-contabile | Trasferire la mission della nuova organizzazione per facilitare e armonizzare le attività del territorio con quelle delle Direzioni Centrali CAD e COS | Verifiche di auditing su processi rientranti nell'area di rischio "B" della sezione Anticorruzione del PIAO secondo il Programma triennale di auditing interno | Gestione informatizzata delle istanze di accesso |
| | | Partecipazione alla sperimentazione del framework per la gestione strategica delle risorse umane (progetto RIVA Funzione Pubblica) | | Dare attuazione agli obblighi di pubblicazione |
| | | Revisione e semplificazione dei processi dell'Ente | | |
| | | Sviluppo delle soft skills del personale | | |
| | | Affidamento a provider individuazione alloggi di servizio per Direttori aeroportuali | | |
| | | Implementazione di un sistema di gestione della Qualità RSC | | |
| | | Piano di strategia Cloud | | |
| | | Piano della Sicurezza ICT | | |
| GS.VP.5. C.04 | Ottimizzare il reporting delle ispezioni aeroportuali | Progettazione di una banca dati e informatizzazione delle check list (security, safety, handling e carta dei diritti) | | |
| ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO | | | | |
| STRUTTURA ORGANIZZATIVA | Implementazione nuova organizzazione dal punto di vista organizzativo-contabile | | | |
| | Percorso Metodologico sulla valutazione dello stress lavoro correlato nell'Ente – Anno 2023 | | | |
| | Innalzare il livello di sicurezza sul lavoro nei siti dell'Ente | | | |
| LAVORO AGILE | Attuazione Regolamento Lavoro Agile | | | |
| | Ottimizzazione lavoro da remoto (PDL digitale) | | | |
| FABBISOGNI PERSONALE | 10 funzionari – 2 collaboratori | | | |
| FORMAZIONE | Formazione Manageriale per lo sviluppo delle competenze relazionali e comportamentali proprie del ruolo; Formazione manageriali per la gestione delle risorse in lavoro agile e di quella con disabilità | | | |
| | Assessment delle competenze e ottimizzazione del percorso formativo per ingegneri neoassunti | | | |

Obiettivi di Valore Pubblico

Dall'analisi del contesto - sintetizzata nelle singole schede riportate nelle pagine seguenti - scaturisce il valore pubblico atteso, espresso attraverso obiettivi che impattano su specifici Stakeholder, anch'essi esplicitati nelle singole schede.

Ad ogni obiettivo sono associati uno o più indicatori di impatto correlati alle diverse dimensioni di valore pubblico e i relativi target.

Il valore pubblico di partenza è il risultato della media dei valori indicati nella colonna "Baseline su scale 0-100%".

Analogamente il valore pubblico atteso è il risultato della media dei valori indicati nella colonna "Target su scala 0-100%".

Alcuni indicatori presentano come baseline 0 in quanto prime rilevazioni.

Gli obiettivi fanno riferimento alle aree strategiche dell'Ente.

Sottosezione "Valore Pubblico" - AREA STRATEGICA SAFETY

| | |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Analisi di contesto | Congestione del traffico stradale urbano; eccessivo utilizzo trasporto merci su gomma; necessità di sviluppare soluzioni innovative ed ecosostenibili per traghettare le nuove generazioni dell'Unione Europea verso la terza dimensione della mobilità (Mobilità Aerea Avanzata - AAM), l'aerospazio e la New Space Economy implementando nuovi modelli integrati e intermodali di mobilità intelligente; mettere al centro della crescita del settore l'ecologizzazione della mobilità aerea, la sua digitalizzazione per la modernizzazione dell'intero sistema |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

VALORE PUBBLICO atteso

| | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------------------------|--|
| +trasporto di persone in ambiente urbano ed extraurbano (air-taxi); + trasporto di merci generiche e materiale biomedicale (medical & goods delivery); + ispezione e mappatura di aree ed infrastrutture (inspection and mapping); + supporto all'agricoltura (agricultural support) + sviluppo sostenibile del volo commerciale suborbitale | Valore Pubblico di partenza | Valore Pubblico atteso | |
| | 0% | 43% | |

STRATEGIE per la creazione di Valore Pubblico

| Strategia | | | | Indicatori di impatto | | | | | | | | | | |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-----------|--------------------------|----------|------------|-------------------|-------------------|-----------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cod. | Nome | Utenti/STK | Tempi | Indicatore | Formula | Direzione | Scala di normalizzazione | | Peso 0% | Baseline | | Target | | Fonte |
| | | | | | | | Peggior | Migliore | | Baseline assoluta | Baseline su scala | Target assoluto | Target su scala | |
| | | | | | | | N | 0-100% | | N+5 | 0-100% | | | |
| SA.VP.1 | Implementare tecnologie avanzate applicate al trasporto aereo e all'infrastruttura aeroportuale | Regioni ed Enti locali; Operatori di droni; Operatori voli suborbitali; Cittadini; Fornitori di servizi di navigazione aerea | 2022-2026 | Differenziale di occupati nel settore | Δ Occupati nel settore | pos | - | 50.000 | 50% | - | 0% | 25.000 | 50% | Piano Strategico Nazionale AAM (2021-2030) per lo sviluppo della Mobilità Aerea Avanzata in Italia |
| | | | | Differenziale indotto economico diretto e indiretto | Δ Mld € indotto economico diretto e indiretto | pos | - | 2,8 | 25% | - | 0% | 1,8 | 64% | Piano Strategico Nazionale AAM (2021-2030) per lo sviluppo della Mobilità Aerea Avanzata in Italia |
| | | | | Livello di emissioni gas serra | Emissioni CO2 in Mt CO2 eq | neg | 128 | - | 25% | 128 | 0% | 117 | 9% | Dati ISPRA - Emissioni di gas serra (CO2 ,CH4 ,N2 O,HFCS,PFCS,SF6): trend e proiezioni |

TORNA A "PROGRAMMAZIONE INTEGRATA"



| Sottosezione "Valore Pubblico" - AREA STRATEGICA SAFETY | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------|----------|------|----------|-----------------------------|--------------------------|------------------------|---------------|------------------------|
| Analisi di contesto | | Necessità di assicurare che le organizzazioni - oltre a garantire la mera rispondenza alle normative - abbiano la capacità di identificare i rischi che essi generano sulla sicurezza del volo e di mitigare tali rischi; necessità di mantenere le competenze del personale operante nel settore aereo e di condividere le informazioni attinenti la safety; necessità di monitorare la rispondenza ai requisiti regolamentari | | | | | | | | | | | | | |
| VALORE PUBBLICO atteso | | | | | | | | | | | | | | | |
| +sicurezza + standardizzazione +rispondenza a standard internazionali - rischi | | | | | | | | | | | Valore Pubblico di partenza | | Valore Pubblico atteso | | |
| | | | | | | | | | | | 67% | | 71% | | |
| STRATEGIE per la creazione di Valore Pubblico | | | | | | | | | | | | | | | |
| Strategia | | | | Indicatori di impatto | | | | | | | | | | | |
| Cod. | Nome | Utenti/STK | Tempi | Indicatore | Formula | Direzione | Scala di normalizzazione | | Peso | Baseline | | Target | | Fonte | |
| | | | | | | | Peggior | Migliore | | 0% | Baseline assoluta | Baseline su scala 0-100% | Target assoluto | | Target su scala 0-100% |
| | | | | | | | | | | | N | | N+3 | | |
| SA.VP.2 | Garantire lo sviluppo della sicurezza del volo, in termini di tutela dell'incolumità delle persone e dei beni coinvolti nelle operazioni aeronautiche in senso lato | Passeggeri; Imprese aeronautiche; Handlers; lavoratori di imprese aeronautiche, compagnie aeree, aeroporti; EASA | 2023-2025 | Punteggio Ranking EASA | Media punteggi Ranking EASA Continuous Monitoring Approach (CMA) | pos | - | 100 | 70% | 95 | 95% | 96 | 96% | Database EASA | |
| | | | | Indice incidenti aviazione commerciale | Numero di incidenti di aviazione commerciale per milione di movimenti (decolli e partenze) | neg | 2,30 | - | 30% | 2,30 | 0% | 2 | 13% | Dati ANSV | |

TORNA A "PROGRAMMAZIONE INTEGRATA" 

| Sottosezione "Valore Pubblico" - AREA STRATEGICA SECURITY | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------|-----------|--------------------------|----------|------|-----------------------------|-------------------|------------------------|-----------------|--------|-----------------|
| Analisi di contesto | | Necessità di assicurare la prevenzione di atti illeciti in volo e nelle infrastrutture aeroportuali; necessità di mantenere le competenze del personale operante nel settore aereo e di condividere le informazioni attinenti la security; necessità di monitorare la rispondenza ai requisiti regolamentari | | | | | | | | | | | | | |
| VALORE PUBBLICO atteso | | | | | | | | | | | | | | | |
| +sicurezza + standardizzazione +rispondenza a standard internazionali - rischi | | | | | | | | | | Valore Pubblico di partenza | | Valore Pubblico atteso | | | |
| | | | | | | | | | | - | | - | | - | |
| STRATEGIE per la creazione di Valore Pubblico | | | | | | | | | | | | | | | |
| Strategia | | | | Indicatori di impatto | | | | | | | | | | | |
| Cod. | Nome | Utenti/STK | Tempi | Dimensione | Formula | Direzione | Scala di normalizzazione | | Peso | Baseline | | Target | | Fonte | |
| | | | | | | | Peggior | Migliore | | 0% | Baseline assoluta | Baseline su scala | Target assoluto | | Target su scala |
| | | | | | | | | | | | N | 0-100% | N | 0-100% | |
| SE.VP.6 | Sviluppo della sicurezza in termini di prevenzione e di neutralizzazione delle azioni illecite | Passeggeri; Dipendenti aeroportuali | NON È PREVISTA LA QUANTIFICAZIONE DEGLI INDICATORI PER RAGIONI DI PUBBLICA SICUREZZA | | | | | | | | | | | | |

TORNA A "PROGRAMMAZIONE INTEGRATA"



Sottosezione "Valore Pubblico" - AREA STRATEGICA EQUA COMPETITIVITA' E QUALITA' DEI SERVIZI

Analisi di contesto

Possibili disservizi dovuti a operatori nazionali/internazionali del settore impreparati alla forte ripresa del trasporto aereo; contenimento dei contagi a livello aeroportuale e di trasporto aereo; necessità di garantire la tutela dei diritti dei passeggeri.

VALORE PUBBLICO atteso

+ tutela dei diritti dei passeggeri; + qualità dei servizi aeroportuali

Valore Pubblico di partenza

Valore Pubblico atteso

0%

70%

STRATEGIE per la creazione di Valore Pubblico

| Strategia | | | | Indicatori di impatto | | | | | | | | | | |
|-----------|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------|----------|------|----------|-------------------|-------------------|-----------------|-----------------------------------------------------|
| Cod. | Nome | Utenti/STK | Tempi | Dimensione | Formula | Direzione | Scala di normalizzazione | | Peso | Baseline | | Target | | Fonte |
| | | | | | | | Peggior | Migliore | | 0% | Baseline assoluta | Baseline su scala | Target assoluto | |
| | | | | | | | | | | N | 0-100% | N+4 | 0-100% | |
| EQ.VP.3 | Rafforzamento delle misure a tutela dei diritti del passeggero | Passeggeri; Dipendenti aeroportuali | 2022-2025 | Grado di conoscenza ENAC | % riscontri positivi su brand awareness | pos | - | 100 | 20% | - | 0% | 70 | 70% | analisi di brand awareness e delle attività di ENAC |
| | | | | Grado di soddisfazione passeggeri su misure a tutela dei diritti | % passeggeri soddisfatti delle misure di tutela dei diritti | pos | - | 100 | 20% | - | 0% | 70 | 70% | analisi di brand awareness e delle attività di ENAC |
| | | | | Grado di soddisfazione passeggeri PRM su misure a tutela dei diritti | % passeggeri a mobilità ridotta (PMR) soddisfatti delle misure di tutela dei diritti | pos | - | 100 | 20% | - | 0% | 70 | 70% | analisi di brand awareness e delle attività di ENAC |
| | | | | Grado di soddisfazione passeggeri su qualità dei servizi aeroportuali | % passeggeri soddisfatti della qualità dei servizi aeroportuali | pos | - | 100 | 20% | - | 0% | 70 | 70% | analisi di brand awareness e delle attività di ENAC |
| | | | | Grado di soddisfazione passeggeri PRM qualità dei servizi aeroportuali | % passeggeri a mobilità ridotta (PMR) soddisfatti della qualità dei servizi aeroportuali | pos | - | 100 | 20% | - | 0% | 70 | 70% | analisi di brand awareness e delle attività di ENAC |



| Sottosezione "Valore Pubblico" - AREA STRATEGICA TUTELA DELL'AMBIENTE | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|-----------|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------------------------|----------|------|-----------------------------|-------------------|--------------------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Analisi di contesto | | Aumento emissioni CO2 causate dal traffico aereo e dai movimenti aeroportuali | | | | | | | | | | | | |
| VALORE PUBBLICO atteso | | | | | | | | | | | | | | |
| + aeroporti green; - emissioni di Co2; | | | | | | | | | | Valore Pubblico di partenza | | Valore Pubblico atteso | | |
| | | | | | | | | | | 0% | | 26% | | |
| STRATEGIE per la creazione di Valore Pubblico | | | | | | | | | | | | | | |
| Strategia | | | | Indicatori di impatto | | | | | | | | | | |
| Cod. | Nome | Utenti/STK | Tempi | Indicatore | Formula | Direzione | Scala di normalizzazione | | Peso | Baseline | | Target | | Fonte |
| | | | | | | | Peggior | Migliore | | 0% | Baseline assoluta | Baseline su scala 0-100% | Target assoluto | |
| | | | | | | | | | | | | | | |
| TA.VP.4 | Sviluppo sostenibile del trasporto aereo | Operatori aeroportuali Cittadini | 2022-2026 | Livello emissioni CO2 in aeroporto | emissioni CO2 (tons/passeggero in aeroporto) (rif. 10 aeroporti nazionali aderenti al progetto "Net Zero for CO2 emissions") | neg | 0,00135 | - | 100% | 0,00135 | 0% | 0,00100 | 26% | Italy's Action Plan on CO2 emissions reduction - Ed. 2021 |

TORNA A "PROGRAMMAZIONE INTEGRATA"



Sottosezione "Valore Pubblico" - AREA STRATEGICA GESTIONALE E SVILUPPO INTERNO

| Analisi di contesto | | necessità di rafforzare la capacità amministrativa e ottimizzare il funzionamento delle Strutture dell'Ente; incrementare l'accesso da remoto ai servizi da parte degli utenti; aumentare il livello di benessere organizzativo | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------|--------------------------|----------|------|-----------------------------|-------------------|--------------------------|-----------------|------------------------------------------------|
| VALORE PUBBLICO atteso | | | | | | | | | | | | | | |
| + qualità servizi resi + servizi online + benessere organizzativo + soddisfazione utenti digitali | | | | | | | | | | Valore Pubblico di partenza | | Valore Pubblico atteso | | |
| | | | | | | | | | | 17% | | 73% | | |
| STRATEGIE per la creazione di Valore Pubblico | | | | | | | | | | | | | | |
| Strategia | | | | Indicatori di impatto | | | | | | | | | | |
| Cod. | Nome | Utenti/S TK | Temp i | Indicatore | Formula | Dire zione | Scala di normalizzazione | | Peso | Baseline | | Target | | Fonte |
| | | | | | | | Peggior e | Migliore | | 0% | Baseline assoluta | Baseline su scala 0-100% | Target assoluto | |
| | | | | | | | | | 0% | N | 0-100% | N+4 | 0-100% | |
| GS.VP.5 | Rafforzamento della capacità amministrativa | Utenti ENAC Dipendenti ENAC | 2023 - 2025 | Grado di benessere organizzativo | % dipendenti soddisfatti | pos | - | 100 | 50% | - | 0% | 70 | 70% | Direzione Risorse Umane |
| | | | | Quantità utenti che usufruiscono dei servizi on-line | N. utenti registrati in servizi on-line | pos | - | 250.000 | 25% | 169.698 | 68% | 203.638 | 81% | Direzione Tecnologia Informatica e Innovazione |
| | | | | Grado di soddisfazione servizi | % utenti soddisfatti dei servizi ENAC | pos | - | 100 | 25% | - | 0% | 70 | 70% | Direzione Tecnologia Informatica e Innovazione |

TORNA A "PROGRAMMAZIONE INTEGRATA" 

2.2. PERFORMANCE

Come specificato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, l'Ente declina i propri obiettivi specifici in coerenza con gli obiettivi di valore pubblico, con gli indirizzi del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti e con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione dell'Ente.

Essi identificano le priorità strategiche in relazione alle attività e ai servizi erogati nonché al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini.

Gli obiettivi specifici sono programmati su base triennale e declinati su base annuale in coerenza con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici.

L'attività di pianificazione strategica e operativa è espressione di una programmazione integrata tra tutte le sezioni del PIAO.

Obiettivi specifici

Gli obiettivi specifici sono riferiti alle aree strategiche dell'Ente e/o agli obiettivi di valore pubblico e sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione dell'ENAC, sentiti i vertici amministrativi.

Per ogni obiettivo sono definiti uno o più Key Performance Indicator (KPI), al fine di poter misurare e monitorare lo stato di avanzamento dell'obiettivo e quindi della strategia stessa.

Ad ogni indicatore, a sua volta, è assegnato un target annuale qualitativo o quantitativo, definito – ove possibile - sulla base di trend storici di riferimento (*baseline*).

Piano degli obiettivi specifici

Il Piano degli obiettivi specifici 2024-2026 dell'ENAC, riportato nella tabella riepilogativa seguente, è stato elaborato dalla dirigenza di vertice partendo dalla analisi del quadro di riferimento - articolato nelle due componenti delle dinamiche del contesto esterno ed interno in cui l'Ente opera e delle priorità politiche per il triennio di riferimento.

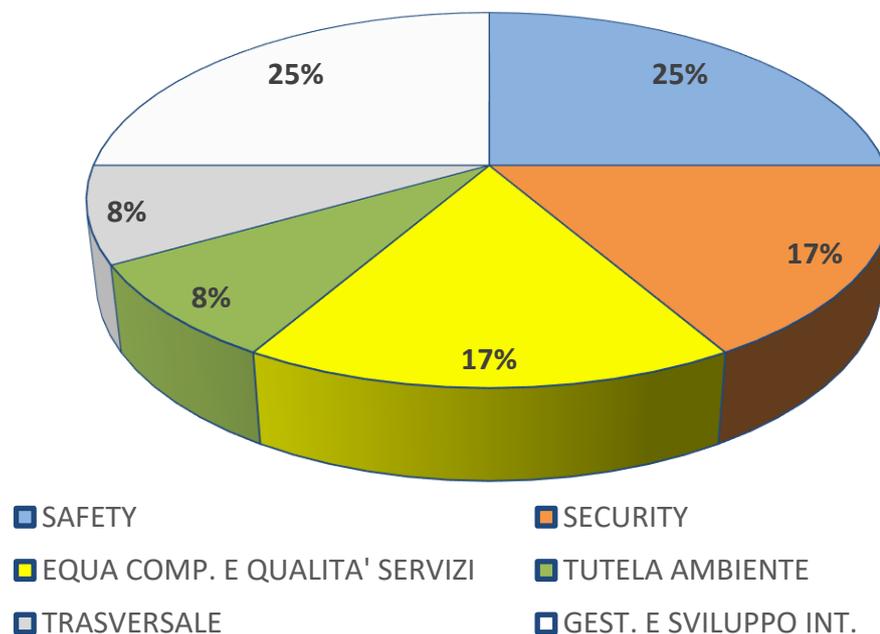
Gli obiettivi sono classificati con un numero progressivo al quale è associata la lettera "P" per la prospettiva "processi" e la lettera "C" per la prospettiva "competenze, sviluppo interno e risorse umane e finanziarie", in quanto la stesura del Piano si ispira da sempre ai principi della "*balanced scorecard*" che prevede la realizzazione dei bisogni degli stakeholder attraverso il miglioramento dei processi ("P") e la valorizzazione delle risorse interne ("C").

Per dare evidenza del collegamento tra obiettivi e stakeholder nel piano degli obiettivi specifici è presente una colonna "stakeholder".

Il codice identificativo degli obiettivi contiene il riferimento al codice dell'obiettivo di valore pubblico corrispondente.

È stata esplicitata, in corrispondenza di ogni indicatore (KPI), la fonte della baseline utilizzata per la misurazione.

Nel grafico seguente è illustrata la distribuzione degli obiettivi specifici nelle aree strategiche:



La pianificazione 2024-2026 è frutto dell'analisi di contesto operata dal top management dell'Ente in appositi incontri, nei quali si è proceduto alla lettura critica degli obiettivi di Valore Pubblico e del Piano degli obiettivi specifici dell'Ente per valutarne l'attualità.

A valle degli incontri di pianificazione sono stati confermati gli obiettivi di Valore Pubblico presenti nel PIAO 2023-2025 ed è stato definito in continuità il Piano degli obiettivi specifici 2024-2026.

In particolare, sono stati sostanzialmente confermati gli obiettivi specifici 2023-2025, modificandone solamente alcuni indicatori.

Con riferimento all'Area Strategica "Gestionale e sviluppo interno" è stato aggiunto un obiettivo specifico di digitalizzazione nell'Area strategica Gestionale e Sviluppo interno denominato "Ottimizzare il reporting delle ispezioni aeroportuali".

Inoltre, nell'ambito dell'obiettivo "Ottimizzare il funzionamento complessivo dell'Ente dal punto di vista organizzativo-contabile" trova collocazione la collaborazione dell'Ente al progetto "RiVa - La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico" del Dipartimento della Funzione Pubblica, realizzato da FormezPA nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, volto a introdurre nella PA sistemi di gestione e sviluppo strategico delle risorse umane per competenze.

Il progetto prevede un percorso in cui, mediante attività di studio e ricerca, le amministrazioni sono protagoniste attive sia nella definizione ed implementazione di modelli, strumenti e metodi innovativi di gestione delle risorse umane (banca dati dei sistemi professionali, framework di riferimento metodologico, ecc.), sia in attività di supporto e accompagnamento a loro rivolte da parte di esperti qualificati.

Nella pagina seguente è riportato il Piano degli obiettivi specifici.

Il codice identificativo degli obiettivi contiene il riferimento al codice dell'obiettivo di valore pubblico corrispondente.

Piano degli obiettivi specifici ENAC 2024-2026

| AREA STRAT | COD. | OBIETTIVI SPECIFICI 2024-2026 | KPI | Baseline | TARGET | | | Stakeholder |
|--------------------------------------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | | | 2024 | 2025 | 2026 | |
| SAFETY | SA.VP2.P.01 | Attuazione delle azioni di miglioramento della safety contenute nello State Safety Programme e nello State Plan for Aviation Safety (SPAS), in coerenza con il Piano di Safety Europeo (EPAS) | % di azioni realizzate sul totale delle azioni pianificate nello State Plan for Aviation Safety (SPAS) ENAC per l'anno di riferimento | 0% (0/24) azioni previste nello State Plan for Aviation Safety (SPAS) 2024 | 70% | 70% | 70% | Commissione europea EASA ICAO |
| | SA.VP1.P.02 | Definizione di un quadro regolatorio e realizzazione infrastrutturale per le operazioni commerciali suborbitali | n. di milestones raggiunte rispetto a quelle previste | Milestone 2/5 (Definizione del Regolamento per le operazioni suborbitali) | Milestone 4 Definizione di uno schema regolamentare HATM per i voli suborbitali A-A civili e commerciali, tenendo conto del lavoro della EASA HAO Task Force | Milestone 5 Verifiche infrastrutturali Spazioporto | Milestone 6 Realizzazione Spazioporto | Industria dei servizi Operatori del settore Gestore spazioporto ASI Comunità locali |
| | SA.VP1.P.08 | Sviluppo operativo del progetto di Urban Air Mobility in coerenza al Piano Strategico Nazionale AAM | n. di aree sviluppate rispetto a quelle da sviluppare presenti nel Piano strategico 21-30 | Area 3/6 | Area 4 sviluppata Supporto alla sperimentazione della fase attuativa "ondata 2" del Piano Strategico Nazionale | Area 5 sviluppata Attuazione della Fase 2 della Road Map Piano Strategico 21-30 per tutte e 4 le applicazioni prioritarie: Air taxi, medical and good delivery, agriculture support, mapping and inspection | Area 6 sviluppata Attuazione della Fase 2 della Road Map Piano Strategico 21-30 per tutte e 4 le applicazioni prioritarie: Air taxi, medical and good delivery, agriculture support, mapping and inspection | Regioni ed Enti locali Operatori di droni Cittadini Fornitori di servizi di navigazione aerea |
| SECURITY | SE.VP6.P.03 | Consolidamento delle azioni rivolte a garantire la security delle infrastrutture e dei servizi resi in ambito aeroportuale, in linea con i programmi e gli standard europei | Fase di avanzamento revisione programmazione attività ispettiva secondo i principi della Risk Based Oversight (RBO) | Fase 3/6 - Perfezionamento modello per la definizione programmazione attività ispettiva (revisione fattori di complessità) | Fase 5 completata - Applicazione del modello in toto | Fase 6 - Valutazione impatto operativo | -- | Gestori aeroportuali Vettori Passeggeri Dipendenti ENAC |
| | SE.VP6.P.07 | Attuazione dei requisiti di cybersecurity al settore del trasporto aereo | Fase di avanzamento progetto di adeguamento ai requisiti di cybersecurity | Fase 1/4 (Coordinamento delle attività di cui al Reg. UE 2019/1583 con l'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale in sinergia con l'Organo Centrale di Sicurezza del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili) | Fase 3 completata (Implementazione dei requisiti applicabili ad ENAC derivanti dal decreto legislativo - da adottare entro il 17/10/2024 - attuativo della Direttiva (EU) 2022/2555 - NIS 2 -Network and Information System 2) | Fase 4 completata (Implementazione dei requisiti applicabili ad ENAC derivanti dal Regolamento di Esecuzione (EU) 2023/203) | Fase 5 completata (Oversight dei requisiti derivanti dal Regolamento di Esecuzione (EU) 2022/203 e dal Regolamento Delegato (EU) 2022/1645 alle imprese ed alle organizzazioni certificate ad essi soggette) | Gestori aeroportuali Service providers Vettori Passeggeri Organizzazioni certificate cui si applica la Part IS |
| EQUA COMPETITIVITA' E QUALITA' DEI SERVIZI | EQ.VP.3.P.04 | Definizione di un sistema di regole atto a tutelare l'equa competitività per gli operatori del trasporto aereo e la qualità dei servizi resi al passeggero | Fase di avanzamento revisione del Piano Nazionale Aeroporti (PNA) | Fase 3/6 (Redazione del Piano) | Fase 4 completata (Adozione del PNA e completamento della seconda fase della VAS) | Fase 5 completata (Bozza di linee guida per l'attuazione del PNA da porre in consultazione con gli utenti) | Fase 6 completata (istituzione di almeno due tavoli tematici permanenti tra aeroporti appartenenti alla stessa rete -board di rete - riguardanti il finanziamento, la pianificazione e progettazione di interventi condivisi riguardanti l'intermodalità, la sostenibilità e la digitalizzazione) | Gestori aeroportuali MIT Operatori aerei Operatori cargo |
| | | | Fase di avanzamento realizzazione Piano Aeroporti Minori (PAM) | Fase 0 di 3 | Fase 1 completata (Definizione PAM) | Fase 2 completata (Implementazione PAM) | Fase 3 completata (Definizione Piani attuativi) | |

| AREA STRAT | COD. | OBIETTIVI SPECIFICI 2024-2026 | KPI | Baseline | TARGET | | | Stakeholder |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| | | | | | 2024 | 2025 | 2026 | |
| | | | | | | | linee strategiche in collaborazione con ENAC Servizi S.r.l.) | |
| | EQ.VP.3.P.05 | Rafforzamento delle misure a tutela dei diritti del passeggero | N. Iniziative volte a verificare la "Safe & Quality passenger experience" | 3 | 2 Effettuazione di almeno 3 Audit Qualità dei servizi e PRM sugli aeroporti Aggiornamento normativo sulla qualità dei servizi e la tutela dei diritti dei passeggeri | Aggiornamento normativo sulla qualità dei servizi e la tutela dei diritti dei passeggeri | Aggiornamento normativo sulla qualità dei servizi e la tutela dei diritti dei passeggeri | Passeggeri Gestori Aeroportuali Compagnie Aeree |
| TUTELA DELL'AMBIENTE | VP.TA.4.P.10 | Sviluppo sostenibile del trasporto aereo | Favorire le condizioni per la realizzazione di un impianto di produzione idrogeno in favore di aeroporto e comunità circostanti | 0/3 | Fase 1 (Aggiudicazione del bando ENAC-ENEA per individuazione sito aeroportuale) | Fase 2 (Approvazione ENAC della progettazione impianto realizzata dal gestore aeroportuale) | Fase 3 (Realizzazione impianto) | ENEA, Enti locali, Operatori aeroportuali |
| | | | Fase di avanzamento dell'accordo con il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE) finalizzato alla compliance ETS e Corsia e il conseguente rispetto delle scadenze dei cicli di compliance (ETS e CORSIA) tramite trasmissione al MASE dei dati degli operatori opportunamente elaborati | Accordo con MASE | output CORSIA: analisi AER, invio comunicazione dati emissivi 2023 all'ICAO, lista AO e VB soggetti al CORSIA per l'anno 2024. Output ETS: modifica D.Lgs 47/2020 con recepimento CORSIA, approvazione lista AO, restituzione quote | Progetto SAF ENAC-MASE | -- | Cittadini |
| INTEGRAZIONE TRASVERSALE | P.06 | Incoraggiamento e promozione della ricerca a supporto di uno sviluppo sostenibile del trasporto aereo e del settore aeronautico | Stato avanzamento del Piano della Ricerca | -- | Piano della Ricerca 2025-2027 presentato ai Vertici dell'Ente per successiva condivisione al CdA | 50% azioni previste per l'anno 2025 | 50% azioni previste per l'anno 2026 | Istituti di ricerca Università Aziende private |
| GESTIONALE E SVILUPPO INTERNO | VP.GS.5.C.02 | Attivare la neo costituita società in house, partecipata al 100% dall'ENAC, denominata ENAC Servizi s.r.l. | Fase di avanzamento attivazione società in house | Fase 2/4 (Ricognizione 3 apt) | Fase 3 (Attivazione della formazione del personale ENAC + ricognizione 3 apt) | Fase 4 (Supporto all'attività di ENAC nell'ambito della cooperazione internazionale) | -- | Utenti ENAC Dipendenti ENAC |
| | VP.GS.5.C.03 | Ottimizzare il funzionamento complessivo dell'Ente dal punto di vista organizzativo-contabile | N. Azioni di ottimizzazione completate | 0 | 3 (1. Semplificazione processi a seguito della riorganizzazione 2. Partecipazione alla sperimentazione del framework per la gestione strategica delle risorse umane - progetto RiVA Funzione Pubblica 3. Affidamento a provider individuazione alloggi di servizio per Direttori aeroportuali) | 3 | 3 | Utenti ENAC Dipendenti ENAC |
| | | | Stato di avanzamento Piano dell'Innovazione e Digitalizzazione (PID) 2023 - 2025 | Piano dell'Innovazione e Digitalizzazione (PID) 2023 - 2025 | Piano di migrazione Cloud e Piano di Gestione degli Incidenti ed un Piano di Prevenzione dei Rischi definiti | Fase 1 Migrazione servizi in Cloud | Fase 2 Migrazione servizi in Cloud | Utenti ENAC Dipendenti ENAC |
| VP.GS.5.C.04 | Ottimizzare il reporting delle ispezioni aeroportuali | Stato di attuazione Banca dati unica per ispezioni in ambito aeroportuale | Banca dati DB Intranet e check list cartacee | Progettazione della banca dati e informatizzazione check-list | Implementazione della banca dati su ispezioni Safety, Security e Capacità Operativa | Implementazione della banca dati su ispezioni Handling e Qualità dei servizi | Dipendenti ENAC Operatori aeroportuali | |

TORNA A "PROGRAMMAZIONE INTEGRATA" 

La programmazione annuale

Una volta fissati gli obiettivi specifici che l'Ente intende raggiungere, viene definita la programmazione annuale, sviluppata attraverso obiettivi organizzativi di struttura, in parte diretti alla realizzazione del target annuale degli obiettivi specifici, in parte collegati all'efficientamento dei processi.

Tutti gli obiettivi organizzativi di struttura sono riconducibili alle aree strategiche dell'Ente.

Sono presenti obiettivi di digitalizzazione, formazione, anticorruzione e organizzazione, identificati nella colonna "Ambito".

Ad ogni obiettivo è associato almeno un indicatore di performance (KPI), con il relativo target.

Per il raggiungimento di ogni obiettivo viene definito, a cura del direttore responsabile, un progetto costituito da tutte le attività necessarie per conseguire l'obiettivo ad esso correlato o una *milestone* intermedia dell'obiettivo stesso. Per ogni progetto sono pertanto indicati i seguenti valori:

1. Obiettivo correlato
2. Nome del progetto
3. *Deliverable* del progetto
4. Direttore responsabile
5. Data di inizio
6. Data di fine
7. Attività del progetto e tempistica (fasi del progetto - GANTT)
8. Risorse umane assegnate
9. Risorse strumentali
10. Dati economici

I dati relativi al progetto sono inseriti in un applicativo informatico creato ad hoc da ENAC per la gestione ed il monitoraggio degli obiettivi e dei progetti.

La gestione informatica dei progetti costituisce, inoltre, un efficace strumento da utilizzare nell'attività periodica di rendicontazione all'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione) sullo stato di avanzamento dei progetti e degli obiettivi.

La programmazione annuale è stata definita dal vertice dell'Ente, attraverso un sistema di integrazione e negoziazione secondo una logica bottom-up, finalizzato alla realizzazione delle strategie dell'Ente.

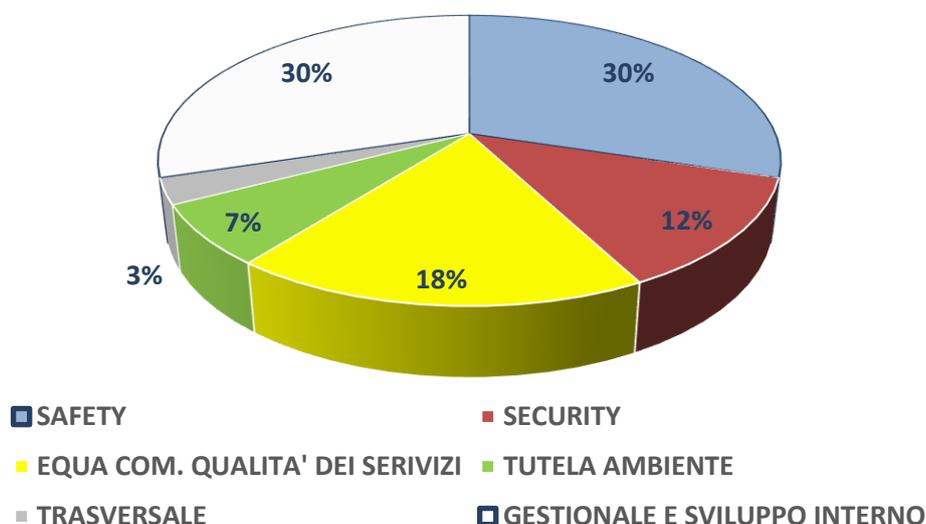
L'utilizzo di tale metodologia, permette di agganciare la performance organizzativa alla performance individuale, dando enfasi alla prospettiva strategica e assicurando la coerenza del sistema.

Si riporta, di seguito, il prospetto riepilogativo della Programmazione annuale 2024 riferito agli obiettivi organizzativi di struttura direttamente collegati agli obiettivi specifici.

Un secondo prospetto, riferito a quelli finalizzati all'efficientamento dei processi dell'Ente, costituisce Allegato 1 al presente PIAO.

Tutti gli obiettivi sono ricondotti alle aree strategiche dell'Ente.

Nel grafico seguente è illustrata la complessiva distribuzione degli obiettivi organizzativi di struttura nelle diverse aree strategiche dell'Ente:



Per maggiore chiarezza e semplicità di lettura, si esplicitano di seguito gli acronimi utilizzati per identificare le Direzioni:

| STRUTTURE | SIGLE |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------|
| PRESIDENTE | PRE |
| Direzione Coordinamento Presidenza E Pianificazione | PPC |
| Direzione Relazioni Istituzionali E Comunicazione | PRI |
| Direzione Analisi Giuridiche E Contenzioso | PAG |
| Direzione Controllo Analogo | PCA |
| DIRETTORE GENERALE | DG |
| Direzione Sistemi Informativi | DSI |
| Direzione Auditing | DAU |
| Direzione Innovazione Tecnologica | DIT |
| VICE DIRETTORE GENERALE | VDG |
| DIREZIONE CENTRALE COORDINAMENTO RELAZIONI INTERNAZIONALI, SICUREZZA E RICERCA | CGR |
| Direzione Safety | GSA |
| Direzione Security | GSE |
| Direzione Regolazione E Ricerca Mobilità Innovativa | GRA |
| Direzione Coordinamento Organismi Internazionali | GCI |
| DIREZIONE CENTRALE COORDINAMENTO TERRITORIALE E DIRITTI DEL PASSEGGERO | CAD |
| Direzione Tutela Dei Diritti Del Passeggero | ADP |
| Direzione Standardizzazione Attività Infrastrutturali, Territoriali E Operatività | ACI |
| Direzione Standardizzazione Attività Handling E Security | ASA |
| Direzione Standardizzazione Attività Gestori E Operatori Aeroportuali | ACG |
| Direzione Territoriale Milano Malpensa | AMM |
| Direzione Territoriale Milano Linate | ALM |
| Direzione Territoriale Bergamo | ABG |

| STRUTTURE | SIGLE |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Direzione Territoriale Nord-Est | ANE |
| Direzione Territoriale Nord-Ovest | ANO |
| Direzione Territoriale Emilia Romagna | AER |
| Direzione Territoriale Toscana | ATS |
| Direzione Territoriale Lazio | ALA |
| Direzione Territoriale Regioni Centro | ACX |
| Direzione Territoriale Campania | ACM |
| Direzione Territoriale Puglia Basilicata | APB |
| Direzione Territoriale Calabria | ACL |
| Direzione Territoriale Sardegna | ASR |
| Direzione Territoriale Sicilia Occidentale | ASC |
| Direzione Territoriale Sicilia Orientale | ASN |
| DIREZIONE CENTRALE STANDARD TECNICI E OPERATIVITÀ AERONAUTICA | COS |
| Direzione Ambiente E Mobilità Sostenibile | OAM |
| Direzione Certificazione Prodotti | OCP |
| Direzione Spazio Aereo | OSA |
| Direzione Navigabilità E Operazioni | ONO |
| Direzione Personale Di Volo | OPE |
| Direzione Standardizzazione Attività Aeronautiche | OPC |
| DIREZIONE CENTRALE PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E SVILUPPO INFRASTRUTTURE | CEI |
| Direzione Gestione Aeroporti | EGA |
| Direzione Vigilanza Tariffaria E Statistiche Trasporto Aereo | EAE |
| Direzione Trasporto Aereo E Licenze | ETA |
| Direzione Investimenti Infrastrutturali | EII |
| Direzione Pianificazione Infrastrutture | EPI |
| Direzione Sviluppo E Approvazione Progetti | EAP |
| DIREZIONE CENTRALE RISORSE UMANE, ECONOMICHE E BENESSERE ORGANIZZATIVO | CRB |
| Direzione Risorse Umane | RRU |
| Direzione Bilancio, Contabilità E Patrimonio | RBC |
| Direzione Sicurezza E Logistica | RSL |
| Direzione Risorse Strumentali E Centrale Degli Acquisti | RSC |

Al fine di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, l'ENAC ha predisposto il Gender Equality Plan (GEP), allegato 7 al presente PIAO.

Il GEP dell'ENAC è progettato con particolare attenzione al miglioramento delle relazioni interne ed esterne e all'inclusività.

La cultura organizzativa mira a contrastare stereotipi legati a età, differenze e genere, con dichiarazioni di intenzioni, azioni e obiettivi specifici, che trovano la loro prima ispirazione nella Carta sulla diversità e l'inclusione adottata dall'ECAC il 23 maggio 2023 e da ultimo nel decreto legislativo n. 222/2023.

Le azioni per promuovere la parità di genere si concentrano sulla sensibilizzazione e sull'uguaglianza di opportunità attraverso training, comunicazioni inclusive e campagne interne ed esterne. La promozione di opportunità di carriera e formazione per entrambi i sessi è un aspetto

chiave, con un focus sul mapping della composizione del personale e delle posizioni di lavoro. Per garantire il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori, vengono implementate politiche di equilibrio tra lavoro e vita, compreso il supporto finanziario per genitorialità e assistenza familiare, flessibilità nell'organizzazione del lavoro e facilitazioni per la formazione continua. Le politiche di benessere sono incentrate sulla promozione della mobilità sostenibile, la valutazione dello stress legato al lavoro e il supporto psicologico per affrontare rischi e periodi di assenza.

Piano degli obiettivi organizzativi di struttura 2024 di diretta derivazione da obiettivi specifici

| AREA STRAT | COD. | OBIETTIVI SPECIFICI 2024-2026 | COD | DIR | OBIETTIVO | KPI | TARGET | AMBITO |
|------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| SAFETY | P.01 | Attuazione delle azioni di miglioramento della safety contenute nello State Safety Programme e nello State Plan for Aviation Safety (SPAS), in coerenza con il Piano di Safety Europeo (EPAS) | P.01.1.GSA | GSA | Emissione del Safety Review dati 2023 | Stato di avanzamento redazione e pubblicazione del Safety Report 2024 | Safety Report 2024 pubblicato | |
| | | | P.01.1.GSA | GSA | Monitoraggio dello stato di avanzamento/attuazione delle azioni previste nello SPAS in coerenza con il Piano di Safety Europeo (EPAS) | % di azioni verificate sul totale delle azioni pianificate nello State Safety Plan for Aviation Safety ENAC per il 2024 | 70% | |
| | | | P.01.1.OCP | OCP | Monitoraggio attuazione introduzione SMS nelle imprese di produzione | N. workshop con l'industria e supporto tecnico agli Uffici attività aeronautiche realizzati | almeno un workshop e aggiornamento sito ENAC | |
| | P.02 | Definizione di un quadro regolatorio e realizzazione infrastrutturale per le operazioni commerciali suborbitali | P.02.1.DIT | DIT | Definizione di uno schema regolamentare HATM per i voli suborbitali A-A civili e commerciali, tenendo conto del lavoro della EASA HAO Task Force | Stato avanzamento definizione dello schema regolamentare | Schema regolamentare definito e presentato al DG | |
| | | | P.02.1.DIT | DIT | Stato di maturità del Work Package 3 (WP3) del progetto ECHO 2, relativo al volo supersonico, ipersonico e suborbitale, rispetto ai deliverables previsti dal Grant Agreement | Stato avanzamento attività WP3 | Assessment di maturità effettuato sul set documentale preliminare WP3 disponibile e presentato al DG | |
| | P.08 | Sviluppo operativo del progetto di Urban Air Mobility in coerenza al Piano Strategico Nazionale AAM | P.08.1.ONO | ONO | Pilot project IAM/AAM - progetto air taxi Roma | Contribuzione per gli aspetti di Spazio aereo tecnici-operativi per il trasporto aereo | Presentazione relazione al DC e coordinatore del gruppo della parte di competenza | |
| | | | P.08.1.OSA | OSA | Pilot project IAM/AAM - progetto air taxi Roma | Contribuzione definizione standard tecnici-operativi per il trasporto aereo | Presentazione relazione al DC e coordinatore del gruppo della parte di competenza | |
| | | | P.08.1.GRA | GRA | Coordinamento del progetto pilot project IAM/AAM - air taxi Roma | Stato avanzamento redazione della relazione finale sull'attività di coordinamento del progetto | Relazione presentata al DC | |
| | | | P.08.2.GRA | GRA | Autorità di Vigilanza di mercato degli UAS | Predisposizione struttura organizzativa e procedure relative alla funzione di Autorità di Vigilanza di Mercato degli UAS sul territorio nazionale | Bozza di manuale Autorità di Mercato presentato all'approvazione del Direttore Generale | |
| | | | P.08.1.EAP | EAP | Sviluppo operativo del progetto di Urban Air Mobility in coerenza al Piano Strategico Nazionale AAM | Definizione modalità di approvazione dei progetti di vertiporti in ambito aeroportuale e interazione con gli enti locali per opere al di fuori del sedime | Procedura presentata al DC | |
| | | | P.08.1.PRI | PRI | Promuovere iniziative di comunicazione e informazione connesse alle attività dell'Ente in materia di Mobilità Aerea Avanzata | Realizzazione di campagne di comunicazione e informazione attraverso i canali dell'Ente | Report sulle attività svolte trasmesso al Direttore PPC | |

| AREA STRAT | COD. | OBIETTIVI SPECIFICI 2024-2026 | COD | DIR | OBIETTIVO | KPI | TARGET | AMBITO |
|--------------------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|--------|
| SECURITY | P.03 | Consolidamento delle azioni rivolte a garantire la security delle infrastrutture e dei servizi resi in ambito aeroportuale, in linea con i programmi e gli standard europei | P.03.1.CGR | CGR | Recepimento delle SARPs dell'Annesso 9 ICAO riguardanti le materie relative alla Security | Stato di avanzamento elaborazione proposta di emendamento del PNS | Proposta elaborata presentata al CISA | |
| | | | P.03.1.CAD | CAD | Consolidamento delle azioni rivolte a garantire la security delle infrastrutture e dei servizi resi in ambito aeroportuale, in linea con i programmi e gli standard europei | Stato avanzamento revisione programmazione attività ispettiva security, perfezionamento modello SPIA e sua applicazione finale | Modello applicato in toto | |
| | | | P.03.1.ABG | ABG | Programmazione attività ispettiva secondo i principi della Risk Based Oversight (RBO) - Progetto SPIA | Stato avanzamento revisione programmazione attività ispettiva security, perfezionamento modello SPIA e sua applicazione finale | Modello applicato in toto | |
| | | | P.03.1.ACM | ACM | Programmazione attività ispettiva secondo i principi della Risk Based Oversight (RBO) - Progetto SPIA | Stato avanzamento revisione programmazione attività ispettiva security, perfezionamento modello SPIA e sua applicazione finale | Modello applicato in toto | |
| | | | P.03.1.ALA | ALA | Programmazione attività ispettiva secondo i principi della Risk Based Oversight (RBO) - Progetto SPIA | Stato avanzamento revisione programmazione attività ispettiva security, perfezionamento modello SPIA e sua applicazione finale | Modello applicato in toto | |
| | | | P.03.1.ANO | ANO | Programmazione attività ispettiva secondo i principi della Risk Based Oversight (RBO) - Progetto SPIA | Stato avanzamento revisione programmazione attività ispettiva security, perfezionamento modello SPIA e sua applicazione finale | Modello applicato in toto | |
| | | | P.03.1.ASN | ASN | Programmazione attività ispettiva secondo i principi della Risk Based Oversight (RBO) - Progetto SPIA | Stato avanzamento revisione programmazione attività ispettiva security, perfezionamento modello SPIA e sua applicazione finale | Modello applicato in toto | |
| | P.07 | Attuazione dei requisiti di cybersecurity al settore del trasporto aereo | P.07.1.GSE | GSE | Piano di implementazione dei requisiti applicabili ad ENAC derivanti dal d.lgs attuativo della direttiva EU 2022/2555 - NIS2 PART IS | Stato di avanzamento elaborazione documento coordinato l'Agenzia Nazionale per la Cybersicurezza (ACN) e con il MIT | Documento presentato al DC | |
| EQUA COMPETITIVITA' E QUALITA' DEI SERVIZI | P.04 | Definizione di un sistema di regole atto a tutelare l'equa competitività per gli operatori del trasporto aereo e la qualità dei servizi resi al passeggero | P.04.1.CEI | CEI | Aggiornamento Piano Nazionale Aeroporti | Fase di avanzamento revisione del Piano Nazionale Aeroporti (PNA) | Adozione del PNA e completamento della seconda fase della VAS | |
| | | | P.04.1.EPI | EPI | Aggiornamento Piano Nazionale Aeroporti | Fase di avanzamento revisione del Piano Nazionale Aeroporti (PNA) | Adozione del PNA e completamento della seconda fase della VAS | |
| | | | P.04.2.EPI | EPI | Realizzazione Piano Aeroporti Minori (PAM) | Stato avanzamento realizzazione PAM | Piano predisposto e presentato al DC | |
| | P.05 | Rafforzamento delle misure a tutela dei diritti del passeggero | P.05.1.ADP | ADP | Revisione, aggiornamento e trasposizione in Regolamenti delle Circolari ENAC GEN 06, GEN 02B e APT 23B | Stato avanzamento revisione e trasposizione | Regolamenti presentati al DC | |
| | | | P.05.2.ADP | ADP | Audit combinati Qualità dei servizi aeroportuali e attività di assistenza ai Passeggeri con disabilità e a ridotta mobilità (PRM) presso le società di gestione aeroportuali | N. Audit combinati effettuati | 3 | |

| AREA STRAT | COD. | OBIETTIVI SPECIFICI 2024-2026 | COD | DIR | OBIETTIVO | KPI | TARGET | AMBITO |
|--------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| | | | P.05.1.ACL | ACL | Rafforzamento delle misure a tutela dei diritti del passeggero | % incremento di ispezioni sulla Carta dei Diritti del Passeggero e sulla Qualità dei Servizi | 10% | |
| | | | P.05.1.ANE | ANE | Rafforzamento delle misure a tutela dei diritti del passeggero | Effettuazione di Audit Qualità dei servizi e PRM sugli aeroporti di competenza con le check list aggiornate | Almeno il 70 % degli audit programmati con uso delle nuove check list | |
| | | | P.05.1.ASR | ASR | Rafforzamento delle misure a tutela dei diritti del passeggero | % incremento di ispezioni sulla Carta dei Diritti del Passeggero e sulla Qualità dei Servizi | 10% | |
| TUTELA DELL'AMBIENTE | P.10 | Sviluppo sostenibile del trasporto aereo | P.10.1.COS | COS | Accordo con il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE) finalizzato alla compliance ETS e CORSIA e il conseguente rispetto delle scadenze dei cicli di compliance (ETS e CORSIA) | Stato di avanzamento della rendicontazione delle attività svolte per il MASE | Output ETS: modifica D.Lgs 47/2020 con recepimento CORSIA, approvazione lista AO, ciclo della compliance. Output CORSIA: analisi Aircraft Emission Report, invio comunicazione dati emissivi 2023 all'ICAO, lista Aeroplane Operators e Verification Bodies soggetti al CORSIA per l'anno 2024 | |
| | | | P.10.1.OAM | OAM | Accordo con il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE) finalizzato alla compliance ETS e CORSIA e il conseguente rispetto delle scadenze dei cicli di compliance (ETS e CORSIA) | Stato di avanzamento della rendicontazione delle attività svolte per il MASE | Output ETS: modifica D.Lgs 47/2020 con recepimento CORSIA, approvazione lista AO, ciclo della compliance. Output CORSIA: analisi Aircraft Emission Report, invio comunicazione dati emissivi 2023 all'ICAO, lista Aeroplane Operators e Verification Bodies soggetti al CORSIA per l'anno 2024 | |
| | | | P.10.2.OAM | OAM | Elaborazione del documento "State Action Plan on CO2 Emissions Reduction Activities in Italy" in accordo alla risoluzione ICAO A41-21 | Stato avanzamento aggiornamento State Action Plan ICAO | Nuovo Action Plan contenente la mappatura attività e progetti operatori aerei e gestori aeroportuali per la decarbonizzazione, predisposto per la presentazione 2025 all'ICAO | |
| | | | P.10.1.CEI | CEI | Realizzazione impianto di produzione idrogeno in favore di aeroporto e comunità circostanti | Stato avanzamento aggiudicazione del bando ENAC-ENEA per individuazione sito aeroportuale | Bando ENAC-ENEA aggiudicato | |
| | | | P.10.1.EAP | EAP | Realizzazione impianto di produzione idrogeno in favore di aeroporto e comunità circostanti | Definizione Linee Guida contenenti standard tecnici e modalità di valutazione delle istanze relative ai progetti degli impianti | Presentazione Linee Guida al DC | |
| | | | P.10.1.PRI | PRI | Divulgare il ruolo e le attività dell'Ente per la transizione ecologica del trasporto aereo con iniziative di comunicazione e informazione | Realizzazione di campagne di comunicazione e informazione attraverso i canali dell'Ente | Report sulle attività svolte trasmesso al Direttore PPC | |
| | | | | | | | | |
| INTEGRAZIONE TRASVERSALE | P.06 | Incoraggiamento e promozione della ricerca a supporto di uno sviluppo sostenibile del trasporto aereo e del settore aeronautico | P.06.1.VDG | VDG | Nuovo Piano della Ricerca 2025-2027 | Stato avanzamento elaborazione Piano della Ricerca | Piano della Ricerca 2025-2027 deliberato | |

| AREA STRAT | COD. | OBIETTIVI SPECIFICI 2024-2026 | COD | DIR | OBIETTIVO | KPI | TARGET | AMBITO |
|-------------------------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| GESTIONALE E SVILUPPO INTERNO | C.02 | Attivare la neo costituita società in house, partecipata al 100% dall'ENAC, denominata ENAC Servizi s.r.l. | C.02.1.PCA | PCA | Controllo della gestione amministrativa svolta da Enac Servizi s.r.l. per gli aeroporti affidati alla società in house | Realizzazione report di monitoraggio sull'attività 2024 | Report presentato al Presidente | |
| | | | C.02.2.PCA | PCA | Controllo dell'attivazione delle attività di formazione, aggiornamento e qualificazione del personale ENAC e di altri soggetti pubblici e privati svolta da ENAC Servizi s.r.l. | Realizzazione report di monitoraggio sull'attività 2024 | Report presentato al Presidente | FORMAZIONE |
| | | | C.02.1.AER | AER | Ricognizione dei beni dell'aeroporto di Pavullo nel Frignano | Stato di avanzamento ricognizione dei beni | Documento contenente la ricognizione dei beni presentato al Direttore Centrale | |
| | C.03 | Ottimizzare il funzionamento complessivo dell'Ente dal punto di vista organizzativo-contabile | C.03.1.VDG | VDG | Trasferire la mission della nuova organizzazione per facilitare e armonizzare le attività del territorio con quelle delle Direzioni Centrali CAD e COS | N. meeting svolti con le Direzioni territoriali | 6 | ORGANIZZAZIONE |
| | | | C.03.1.CRB | CRB | Partecipazione alla sperimentazione del framework per la gestione strategica delle risorse umane (progetto RIVA Funzione Pubblica) | Fase di avanzamento progetto | Completamento attività 2024 | ORGANIZZAZIONE |
| | | | C.03.2.CRB | CRB | Revisione e semplificazione dei processi dell'Ente | Stato avanzamento revisione e semplificazione processi | Nuovo elenco processi elaborato | ORGANIZZAZIONE |
| | | | C.03.1.RRU | RRU | Sviluppo delle soft skills del personale | Mappatura delle soft skills del personale al fine della definizione dei percorsi formativi individuali | Mappatura effettuata | FORMAZIONE |
| | | | C.03.1.RSC | RSC | Affidamento a provider individuazione alloggi di servizio per Direttori aeroportuali | Stato avanzamento svolgimento gara | Procedura di gara espletata | |
| | | | C.03.2.RSC | RSC | Implementazione di un sistema di gestione della Qualità RSC | Stato avanzamento certificazione processi RSC secondo lo standard ISO-9001 | Processi RSC certificati ISO-9001 | |
| | | | C.03.1.DSI | DSI | Piano di strategia Cloud | Stato avanzamento definizione Piano di Migrazione | Piano presentato al Direttore Generale | DIGITALIZZAZIONE |
| | | | C.03.2.DSI | DSI | Piano della Sicurezza ICT | Stato avanzamento redazione Piano di Gestione degli Incidenti | Piano presentato al Direttore Generale | DIGITALIZZAZIONE |
| | C.04 | Ottimizzare il reporting delle ispezioni aeroportuali | C.04.1.CAD | CAD | Ottimizzare il reporting delle ispezioni aeroportuali | Progettazione di una banca dati e informatizzazione delle check list (security, safety, handling e carta dei diritti) | Banca dati progettata e check list informatizzate | DIGITALIZZAZIONE |
| | | | C.04.1.ACI | ACI | Ottimizzare il reporting delle ispezioni aeroportuali | Progettazione di una banca dati e informatizzazione delle check list (security, safety, handling e carta dei diritti) | Banca dati progettata e check list informatizzate | DIGITALIZZAZIONE |

TORNA A "PROGRAMMAZIONE INTEGRATA" 

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione

Il **Consiglio di Amministrazione (CdA)** provvede a designare il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Il Consiglio provvede ad adottare il PIAO e i suoi aggiornamenti, nonché tutti gli atti di indirizzo di carattere generale, direttamente o indirettamente finalizzati alla prevenzione della corruzione.

Il **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)** svolge, in condizioni di autonomia ed indipendenza, i compiti indicati nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 1 del 2013, nei PNA e nella delibera ANAC n. 840 del 2 ottobre 2018, nonché i compiti di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di inconferibilità e incompatibilità (art. 1 l. n. 190 del 2012; art. 15 d.lgs. n. 39 del 2013); elabora la relazione annuale sull'attività svolta e ne assicura la pubblicazione (art. 1, comma 14, l. n. 190 del 2012).

Collabora nella redazione del PIAO.

Inoltre, controlla l'adempimento degli obblighi di pubblicazione, assicurando completezza, chiarezza e aggiornamento delle informazioni pubblicate, e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico (art. 5 e art. 43, d.lgs. n. 33/2013).

Il RPCT si avvale del supporto del **Team multidisciplinare**, costituito da personale che presta la propria attività lavorativa in diverse strutture dell'Ente.

I **Referenti per la prevenzione** dell'ENAC – Direttori Centrali – collaborano nella gestione del rischio e concorrono all'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione dell'Ente, svolgendo:

- attività **informativa** nei confronti del Responsabile, affinché questi abbia elementi e riscontri sull'intera organizzazione ed attività dell'amministrazione;
- attività di **costante monitoraggio** delle funzioni svolte dai Direttori assegnati alle aree a più elevato rischio di corruzione, anche con riferimento agli obblighi di rotazione del personale;
- attività **formativa e informativa** nei confronti del personale.

I Referenti per la prevenzione collaborano inoltre nelle attività di analisi del contesto, analisi dei processi, identificazione e scelta delle misure di contenimento del rischio.

Nell'espletamento delle suddette attività, si avvalgono del Team multidisciplinare costituito dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

I **Direttori tutti**, per l'area di rispettiva competenza, partecipano al ciclo di gestione del rischio, contribuendo alla identificazione e analisi del rischio e proponendo misure di prevenzione.

Inoltre, essi:

- svolgono attività informativa nei confronti del Responsabile e dei Referenti;
- osservano e garantiscono l'osservanza delle misure obbligatorie ed ulteriori;
- osservano e assicurano l'osservanza del Codice di comportamento;
- garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare sul sito istituzionale in adempimento degli obblighi di pubblicazione, al fine del rispetto dei termini stabiliti dalla legge;
- inviano al RPCT, secondo le tempistiche date, una relazione sullo stato di attuazione delle misure.

Il **Team multidisciplinare**, composto da personale dell'Ente esperto nelle diverse aree di rischio partecipa alla elaborazione ed all'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione dell'Ente, assicurando supporto e collaborazione al RPCT ed ai Referenti. Il Team multidisciplinare, inoltre, si occupa della redazione della Sezione "Anticorruzione e trasparenza" del presente Piano, sotto la supervisione del RPCT.

La **Ufficio Eventi e Comunicazione Istituzionale** supporta le strutture negli adempimenti relativi alla trasparenza e svolge le attività connesse alla gestione delle istanze di accesso civico (semplice e generalizzato).

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) esercita i compiti in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione indicati all'articolo 1, comma 7, 8 bis e 14, della legge n. 190/2012, secondo gli indirizzi espressi in materia da parte dell'Autorità nazionale anticorruzione.

Esso esprime parere obbligatorio sul Codice di comportamento dell'Ente e attesta l'assolvimento di specifici obblighi di trasparenza in coerenza con le relative delibere ANAC.

Il Personale dell'Ente:

- osserva le misure obbligatorie ed ulteriori contenute nel PTPC;
- osserva il Codice di Comportamento dell'Ente;
- segnala le situazioni di illecito di cui venga a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni nelle modalità previste dal Codice di Comportamento.

Il RASA, Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti assicura l'effettivo inserimento dei dati nell'AUSA, in attuazione a quanto disposto dall'articolo 33ter, d.l. n. 179/2012.

Il Data Protection Officer (DPO), figura introdotta dal Regolamento (UE) n. 2016/679, collabora con il RPCT ove questo richieda il suo supporto per questioni generali inerenti alla trasparenza e alla protezione dei dati.

Mappatura processi e gestione del rischio

Per la mappatura dei processi, funzionale all'individuazione di quelli esposti a rischio corruzione, è stato preso a riferimento il documento "Elenco processi", all'interno del quale sono elencati i processi dell'Ente, suddivisi nelle 6 aree strategiche.

Con riferimento ai singoli processi - nozione dal contenuto più ampio rispetto a quella di procedimento amministrativo – sono state individuate le strutture responsabili e quelle di supporto degli stessi.

Partendo dalla definizione di corruzione e di rischio, i processi dell'Ente sono stati dapprima valutati in base ai criteri di rilevanza dell'output per l'utente e di discrezionalità dell'azione e, quindi, classificati in base al diverso grado di rischio riscontrato.

A tal fine, sono stati pre-individuati quattro livelli di rischio "in astratto": trascurabile, basso, medio, alto.

Si è ritenuto di valutare i processi, come denominati e descritti nel documento, senza necessità di suddividerli in fasi per associare a ogni fase un rischio: l'intero processo è stato qualificato a rischio, anche nei casi in cui risultava solo in parte esposto; in caso di rischi di livello differente connessi al medesimo processo, questo è stato qualificato nel grado maggiore di esposizione.

Ciò ha permesso di calare nella realtà dell'Ente il rischio come sopra definito in via generica e di procedere a una prima stima di probabilità "teorica" di accadimento.

I processi a rischio alto sono stati ulteriormente analizzati in base alla probabilità concreta del verificarsi dell'evento corruttivo e in considerazione dell'impatto economico, organizzativo e reputazionale dell'eventuale fatto (c.d. rischio "in concreto"). È stata effettuata una analisi più approfondita delle singole fasi del processo diretta ad individuare le fasi più esposte, gli eventi rischiosi ad esse associate e i fattori abilitanti, nonché le misure già esistenti ed il loro grado di efficacia in termini di contenimento del rischio.

La valutazione e attribuzione del punteggio numerico è avvenuta mediante utilizzo della Tabella "Valutazione del rischio" di cui all'allegato 5 al PNA 2013, come modificata dal Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo quanto disposto dal PNA stesso.

In particolare, per i processi rientranti nell'area di rischio specifica "I - Provvedimenti restrittivi della

sfera giuridica dei destinatari” (v. infra), l'indice relativo al valore economico dell'allegato 5, è stato interpretato in termini di “danno economico” anziché di “vantaggio economico”.

L'analisi e ricognizione delle misure, coordinata dai Direttori centrali – Referenti per la prevenzione, è stata effettuata dai Direttori tutti e dal personale responsabile dei singoli processi, con la collaborazione ed il supporto metodologico del personale del Team multidisciplinare appositamente formato.

Identificate fasi esposte, eventi rischiosi, fattori abilitanti e misure esistenti, si è proceduto all'abbinamento delle misure “obbligatorie” agli eventi rischiosi per valutare l'idoneità delle singole misure a contenere i rischi e, in caso di misure non ancora implementate, per valutarne costi di implementazione, fattibilità e tempistiche.

Analogamente, si è proceduto alla identificazione di eventuali misure non obbligatorie, definite “ulteriori” quando incidono su eventi rischiosi e fattori abilitanti riconducibili a più processi ovvero “specifiche” quando incidono su eventi rischiosi e fattori abilitanti tipici di un unico processo, utilizzando la scheda “Identificazione misure ulteriori/specifiche”.

L'analisi ha permesso, altresì, di individuare e descrivere in maniera generica il rischio che potrebbe generare l'evento corruttivo.

i processi qualificati a rischio alto sono stati classificati per area e sottoarea di rischi, secondo la classificazione sotto indicata:

| AREA GENERALE | SOTTOAREE |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A - ACQUISIZIONE E PROGRESSIONE DEL PERSONALE | 1. Reclutamento 2. Progressioni di carriera |
| B - AFFIDAMENTO DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE | 1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento 2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento 3. Requisiti di qualificazione 4. Requisiti di aggiudicazione 5. Valutazione delle offerte 6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte 7. Procedure negoziate 8. Affidamenti diretti 9. Revoca del bando 10. Redazione del crono programma 11. Varianti in corso di esecuzione del contratto 12. Subappalto 13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto |
| C - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO (CERTIFICAZIONE / SORVEGLIANZA / AUTORIZZAZIONE) | 1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato 3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato 4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale 5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an 6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto |

| AREA GENERALE | SOTTOAREE |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| D - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO | <ol style="list-style-type: none"> 1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato 3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato 4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale 5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an 6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto |
| E - GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO | <ol style="list-style-type: none"> 1. Riscossioni/contabilizzazioni 2. Verifiche |
| F - CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sorveglianza 2. Vigilanza 3. Verifica |
| G - INCARICHI E NOMINE | <ol style="list-style-type: none"> 1. Conferimento di incarichi di collaborazione 2. Conferimento di incarichi dirigenziali 3. Conferimento incarichi non dirigenziali |
| H - AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO | <ol style="list-style-type: none"> 1. Affari legali 2. Contenzioso |

All'area generale "H - Affari legali e contenzioso" non sono associati processi a rischio alto tuttavia l'Ente ha proceduto alla mappatura e alla valutazione del rischio e alla determinazione del rischio residuo secondo la metodologia sopra indicata.

Oltre alle Aree generali definite dall'ANAC e comuni a tutte le Amministrazioni, l'ENAC ha mantenuto una ulteriore area di rischio propria dell'attività istituzionale, riportata di seguito:

| AREA SPECIFICA | SOTTOAREE |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I - PROVVEDIMENTI RESTRITTIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI | <ol style="list-style-type: none"> 1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato 3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato 4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale 5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an 6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto |

Conclusa l'attività di identificazione ed analisi, sono state identificate le misure da implementare, stabilendone responsabilità e tempistiche di realizzazione.

Si è provveduto, quindi, a predisporre un registro delle misure implementate e da implementare, con riferimento alle fasi e agli eventi a rischio, con indicazione delle aree di rischio, della descrizione del rischio e dei fattori abilitanti, delle misure e delle risorse coinvolte (Allegato 2).

Trasparenza e accesso civico

Informare in modo chiaro e completo i cittadini, gli operatori, le associazioni di settore e gli stakeholder tutti è un **compito di trasparenza istituzionale** che l'Ente si è da tempo impegnato ad assicurare.

L'attività dell'Ente, quindi, dall'entrata in vigore del Testo Unico sulla Trasparenza, è stata indirizzata all'assolvimento dei numerosi obblighi ivi previsti, non già per mero adempimento formale, ma nell'ottica di proseguire e completare un percorso, già avviato fin dalla sua istituzione.

Tra i canali attraverso i quali l'ENAC garantisce una continua interlocuzione con i propri stakeholder, troviamo:

- il Numero Verde gratuito 800898121;
- le pubblicazioni cartacee e online;
- l'organizzazione di seminari, incontri e giornate di studio;
- l'organizzazione delle giornate della trasparenza;
- la consultazione con gli stakeholder in occasione dell'adozione o la revisione di circolari o regolamenti;
- la diffusione di questionari su materie inerenti la qualità dei servizi e la performance;
- gli Uffici aperti alle relazioni con il pubblico;
- il canale EnacChannel sulla piattaforma YouTube, avviato nel 2012 come progetto sperimentale, divenuto ormai una realtà consolidata, per offrire all'utenza un'informazione di servizio il più possibile diretta ed efficace con un palinsesto aggiornato costituito da servizi audio-video istituzionali, dalla rassegna stampa radio-televisiva, approfondimenti e videointerviste ai vertici e ai dirigenti dell'Ente;
- il sito internet www.enac.gov.it, inserito tra i siti governativi nazionali in virtù del raggiungimento dei previsti livelli di qualità, sicurezza e aggiornamento dei servizi erogati a cittadini e imprese. Dal 2013, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 33/2013, è stata sostituita la sezione "Trasparenza, valutazione e merito", attiva dal 2011, con la nuova sezione denominata "Amministrazione Trasparente", articolata secondo l'alberatura e contenuti indicati dalla norma. Dal 2013 è online sul sito dell'Ente la sezione dedicata agli "Open Data ENAC", in cui sono riunite le aree tematiche all'interno delle quali reperire dati in formato aperto. Dal 2016 la sezione "Amministrazione trasparente" viene gestita attraverso un applicativo, denominato PAT – Portale Amministrazione Trasparente
- la presenza dell'ENAC sui principali canali "social".

Dal 2016 l'ENAC ha coinvolto i dirigenti, i titolari di posizione organizzativa e il personale di riferimento nelle attività connesse all'implementazione della sezione "Amministrazione Trasparente" attraverso l'utilizzo di un applicativo ad hoc finalizzato a semplificare e standardizzare la gestione del flusso di informazioni, garantendo, nel contempo, il rispetto delle norme sulla trasparenza, il rispetto degli obblighi relativi al formato dei dati e l'esportabilità delle informazioni.

Per il raggiungimento di tale obiettivo l'ENAC ha seguito la sperimentazione avviata dall'AGID – Agenzia per l'Italia Digitale, avvalendosi, in riuso, di un applicativo denominato "Portale Amministrazione Trasparente - PAT", disponibile all'interno del Catalogo nazionale dei programmi riutilizzabili pubblicato dall'AGID stessa. L'applicativo è volto alla gestione e alla pubblicazione dei contenuti come richiesto dal quadro normativo relativo all'Amministrazione Trasparente e all'Anticorruzione ed è caratterizzato da un gestionale (back office) in grado di offrire un efficace supporto al RPCT nella fase di reperimento e organizzazione dei relativi contenuti, nonché da un ambiente di pubblicazione in grado di presentare le informazioni in modo efficace ed esaustivo.

Nell'ambito del processo di attivazione del "progetto PAT" vengono effettuati periodici specifici interventi formativi, collocati nell'ambito della formazione in materia di anticorruzione, per i dirigenti ed il personale interessato, finalizzati all'approfondimento degli obblighi di trasparenza e al corretto utilizzo dell'applicativo.

L'applicativo PAT permette alle singole strutture dell'Ente di gestire direttamente le informazioni/documenti/dati di rispettiva competenza favorendo la responsabilizzazione delle strutture e la tempestività e completezza dell'aggiornamento dei dati/ documenti/ informazioni.

L'Ufficio Eventi e Comunicazione Istituzionale è il punto di riferimento, per il personale ENAC coinvolto, per tutte le informazioni e indicazioni inerenti al Portale PAT.

Fin dal 2015 l'Ente rende disponibile in forma tabellare le informazioni inserite nelle varie sezioni del menu "Amministrazione Trasparente" con l'indicazione delle strutture responsabili della trasmissione, della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati. L'elenco costituisce Allegato 3 e Allegato 3bis al presente PIAO.

L'**accesso civico** a dati e documenti, disciplinato dall'articolo 5 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, comporta il diritto da parte di chiunque a richiedere documenti, informazioni o dati oggetto di pubblicazione obbligatoria (accesso civico) e di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione (accesso civico generalizzato), nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis del medesimo decreto.

L'esercizio del diritto di accesso civico non è sottoposto ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente.

L'istanza di accesso civico identifica i dati, le informazioni o i documenti richiesti e non richiede motivazione.

L'ENAC si è dotato del "Regolamento sull'accesso documentale, sull'accesso civico semplice e sull'accesso civico generalizzato".

È inoltre presente, nella sezione "Amministrazione Trasparente", un'apposita sotto-sezione dedicata al tema "[accesso civico](#)".

Nella sezione "accesso civico" sono riportate le istruzioni per inoltrare le istanze, i modelli di istanza compilabili on line, nonché i riferimenti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, titolare del potere sostitutivo, attivabile nei casi di ritardo o mancata risposta.

Le istanze di accesso civico devono essere trasmesse, preferibilmente per via telematica, all'Ufficio Eventi e Comunicazione Istituzionale, individuato quale Ufficio competente a ricevere tale tipologia di istanze.

Il riscontro alle predette istanze viene assicurato dai Direttori responsabili dei dati, informazioni e documenti.

Nella medesima sezione è pubblicato e aggiornato semestralmente il Registro degli Accessi.

Nel 2024, al fine di ottimizzare la gestione delle richieste di accesso civico e di accesso documentale verrà implementata la loro totale gestione attraverso le funzionalità disponibili nel sistema di protocollo informatico e gestione documentale.

L'integrazione dell'accesso nel sistema documentale permetterà di monitorare con maggiore puntualità l'evasione delle relative istanze e di produrre il Registro degli accessi da pubblicare nel Portale Amministrazione Trasparente dell'Ente, che riporti anche le istanze di accesso documentale.

L'elenco degli obiettivi 2024 di contenimento rischi corruttivi (misure) e trasparenza è riportato nell'Allegato 4.

TORNA A "PROGRAMMAZIONE INTEGRATA" 

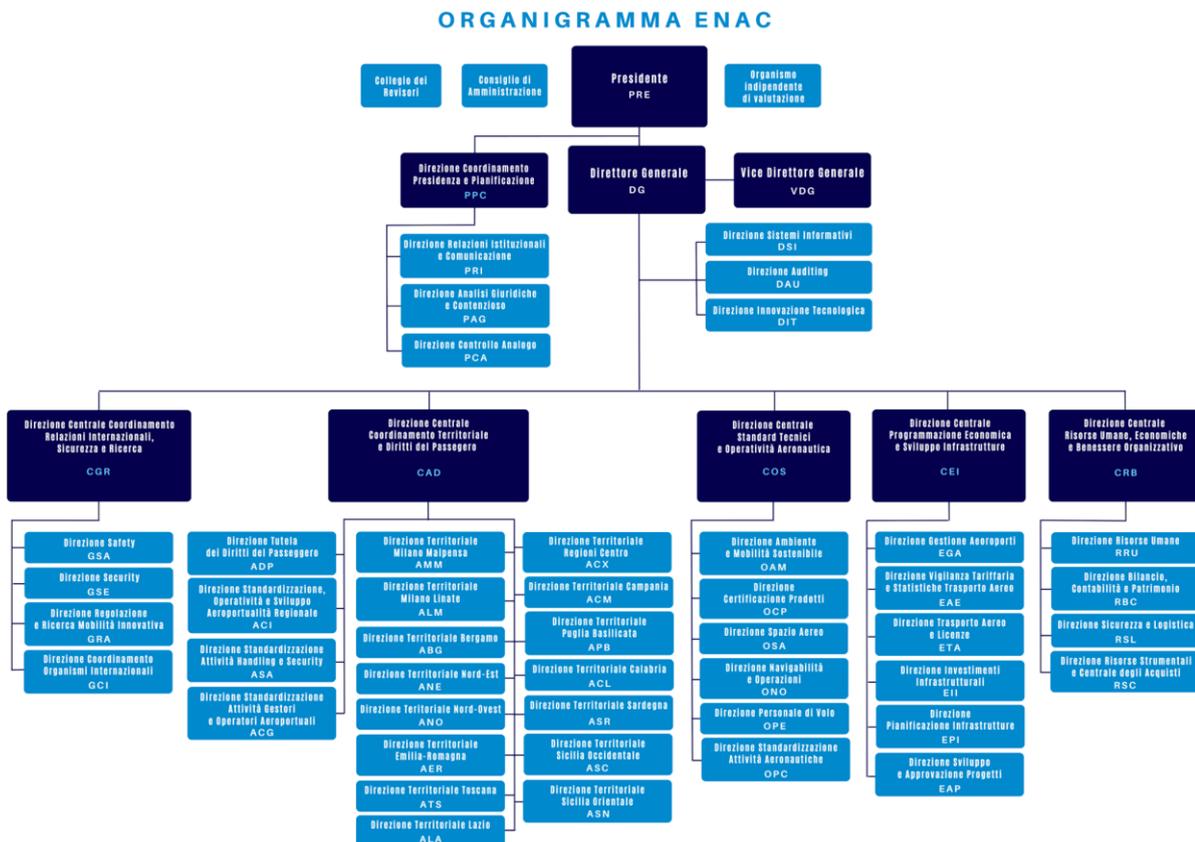
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In data 17 ottobre 2023 l'Ente ha adottato, con delibera del Consiglio di Amministrazione, le "Linee Guida per il nuovo Modello organizzativo dell'ENAC", elaborate nell'ambito di un disegno riorganizzativo mirato a rafforzare il ruolo dell'Ente sul territorio e ad accrescerne la visibilità e la "prossimità" rispetto agli Stakeholder di settore dispiegati sull'intero territorio nazionale.

Il Modello organizzativo che è stato declinato nel nuovo Regolamento riflette l'unione delle attuali Direzioni Operazioni con le Direzioni di Aeroporto, con un conseguente riassetto in termini di funzioni, compiti e responsabilità, sia tecniche che amministrative, che faranno capo alle nuove Direzioni Territoriali.

Queste ultime, in attuazione dei principi di decentramento e di sussidiarietà e in un'ottica di razionalizzazione ed efficientamento dei servizi istituzionali resi all'utenza di settore che è dispiegata sull'intero territorio nazionale, rappresenteranno dei centri nevralgici per l'espletamento delle prestazioni strumentali al trasporto aereo nell'ambito



Si rappresenta di seguito la situazione del personale in servizio al 31 dicembre 2023 con indicazione in dettaglio delle unità per ciascuna categoria di personale vigente in ENAC e della distribuzione delle medesime nelle strutture dirigenziali che compongono l'attuale modello organizzativo.

Con riferimento alle categorie di personale non dirigente si rileva che per l'Ente Nazionale per l'Aviazione Civile, ai sensi dell'art. 60 del CCNL per il personale non dirigente del Comparto

Funzioni Centrali - triennio 2019-2021, "...Al personale dell'ENAC il titolo III del presente contratto e le correlate norme del trattamento economico si applicano a decorrere dalla sottoscrizione di una specifica sequenza negoziale...", la quale non risulta ancora avviata.

| Risorse ed Organico | In Servizio al 31 Dicembre 2023 | | Organico * |
|-----------------------------------------|----------------------------------------|-----|-------------------|
| Dirigenti | 35 | | 51 |
| Professionisti Laureati | 178 | | 294 |
| | IV sup. | 32 | |
| | IV liv. | 21 | |
| | III liv. | 28 | |
| | II liv. | 8 | |
| | I liv. | 89 | |
| Professionisti Diplomati | 11 | | 27 |
| | IV sup. | 6 | |
| | IV liv. | 3 | |
| | III liv. | 1 | |
| | II liv. | 1 | |
| | I liv. | 0 | |
| Amministrativi e operativi | 487 | | 701 |
| Area Funzionari | 291 | | |
| | C5 | 53 | |
| | C4 ** | 43 | |
| | C3 | 35 | |
| | C2 | 55 | |
| | C1 | 105 | |
| Area Collaborazione | 193 | | |
| | B4 | 37 | |
| | B3 | 46 | |
| | B2 | 30 | |
| | B1 | 80 | |
| Area Operativa/Ausiliaria | 3 | | |
| | A4 | 1 | |
| | A3 | 1 | |
| | A2 | 1 | |
| | A1 | 0 | |
| Ispettori di Volo/Traffico Aereo | 28 | | 98 |
| Totale | 739 | | 1171 |
| Dirigenti a t.d. | 4 | | |
| Ispettori di Volo con contratto a t.d. | 0 | | |
| Comandati da altre Amm.ni | 0 | | |
| Totale | 4 | | |
| Totale Generale | 743 | | |

* Delibera CDA n. 28/2021 del 21/11/2021
 ** Compreso una unità con il Profilo professionale di Tecnico per le Investigazioni Aeronautiche

L'organizzazione dell'ENAC alla data del 31 dicembre 2023 risulta costituita da 55 Direzioni, la cui consistenza media è pari a circa 13 unità di personale.

| STRUTTURE | D | P 1 | P 2 | I V / T A / I n v | Tecnico-Amministrativi | | | | | | | | | | Sub - tot ale T/A | T O T | Co m. A M I | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|---|--------|-----|-------------------------------------------|------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------------------|-------------|-------------------------|-----|-----|
| | | | | | C 5 | C 4 | C 3 | C 2 | C 1 | B 4 | B 3 | B 2 | B 1 | A 4 | | | | A 3 | A 2 |
| PRESIDENZA | | | | | | | | | | 1 | | 1 | 2 | | | | 4 | 4 | |
| DIREZIONE COORDINAMENTO PRESIDENZA E PIANIFICAZIONE | 1 | | | | | | | | 2 | | | | 1 | | | | 3 | 4 | |
| DIREZIONE RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE | 1 | | | | | 1 | 1 | 2 | | 1 | | 1 | 1 | | | | 8 | 9 | |
| DIREZIONE ANALISI GIURIDICHE E CONTENZIOSO | 1 | 4 | | | | | | | 1 | | | | 1 | | | | 2 | 7 | |
| DIREZIONE CONTROLLO ANALOGO | | | | | | | | | 1 | | | | 1 | | | | 2 | 2 | |
| DIREZIONE GENERALE | 1 | 2 | | | | | 1 | | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | | | 8 | 11 | |
| Cerimoniale | | | | | | | | 1 | 2 | | 1 | | | 2 | | | 6 | 6 | |
| DIREZIONE SISTEMI INFORMATIVI | 1 | | | | | 3 | | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | | | 16 | 17 | |
| DIREZIONE AUDITING | | 1 | | | | | 2 | 1 | 1 | 2 | | | | | | | 6 | 7 | |
| DIREZIONE INNOVAZIONE TECNOLOGICA (GROTTAGLIE) | 1 | 5 | | | | | | | | 1 | | | | | | | 1 | 7 | |
| VICE DIREZIONE GENERALE | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 1 | 1 |
| DIREZIONE CENTRALE COORDINAMENTO RELAZIONI INTERNAZIONALI, SICUREZZA E RICERCA | 1 | | | | | | | | 1 | | | | | | | | 1 | 2 | |
| DIREZIONE SAFETY | 1 | 4 | 1 | | | | 1 | | | | | | | | | | 1 | 7 | 2 |
| DIREZIONE SECURITY | 1 | 1 | | | | 3 | | | 1 | 1 | | | 1 | | | | 6 | 8 | |
| DIREZIONE REGOLAZIONE E RICERCA MOBILITA' INNOVATIVA | 1 | 9 | | | | | | | | 1 | | | 1 | | | | 2 | 12 | 4 |
| DIREZIONE COORDINAMENTO ORGANISIMI INTERNAZIONALI | | | | | | | 1 | | 1 | | | | 1 | | | | 3 | 3 | |
| DIREZIONE CENTRALE STANDARD TECNICI E OPERATIVITA' AERONAUTICA | | 2 | | 1 | | | 1 | | | | | | 1 | | | | 2 | 5 | |
| DIREZIONE AMBIENTE E MOBILITA' SOSTENIBILE | 1 | 1 | | | | 1 | 1 | 1 | | 1 | | | 1 | | | | 5 | 7 | |
| DIREZIONE CERTIFICAZIONE PRODOTTI | 1 | 9 | | | | | | | | | | | 1 | | | | 1 | 11 | |
| DIREZIONE SPAZIO AEREO | 1 | 6 | | 5 | | | | | | | | | 2 | | | | 2 | 14 | 6 |
| DIREZIONE NAVIGABILITA' E OPERAZIONI | | 1 4 | 1 | 6 | | | | | | | | | 1 | | | | 1 | 22 | |
| DIREZIONE PERSONALE DI VOLO | 1 | 2 | | 1 | | 1 | 2 | | 1 | | 2 | | 1 | | | | 7 | 11 | 4 |
| DIREZIONE STANDARDIZZAZIONE ATTIVITA' AERONAUTICHE | 1 | 4 | | | | | | | | | | | 1 | | | | 1 | 6 | |
| DIREZIONE CENTRALE PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E SVILUPPO INFRASTRUTTURE | 1 | | | | | | | | 2 | | | | | | | | 2 | 3 | |
| DIREZIONE GESTIONE AEROPORTI | 1 | | | | | | 1 | 1 | | 1 | | | | | | | 3 | 4 | 2 |
| DIREZIONE VIGILANZA TARIFFARIA E STATISTICHE TRASPORTO AEREO | 1 | | | | | | | | 1 | 2 | | | 2 | 2 | | | 7 | 8 | |
| DIREZIONE TRASPORTO AEREO E LICENZE | 1 | | | | | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | | | | | | 11 | 12 | |
| DIREZIONE INVESTIMENTI INFRASTRUTTURALI | 1 | | | | | | | | | 2 | | 1 | | | | | 3 | 4 | |
| DIREZIONE PIANIFICAZIONE INFRASTRUTTURE | 1 | 6 | 1 | | | | 1 | | | | 1 | | | | | | 2 | 10 | 1 |
| DIREZIONE SVILUPPO E APPROVAZIONE PROGETTI | 1 | 1 5 | 1 | | | | | | | | 1 | | 1 | | | | 2 | 19 | 2 |
| DIREZIONE CENTRALE RISORSE ECONOMICHE E BENESSERE ORGANIZZATIVO | 1 | | | | | 2 | 1 | | 2 | | | | | | | | 5 | 6 | |
| DIREZIONE BILANCIO, CONTABILITA' E PATRIMONIO | | | | | | 3 | 1 | 1 | | 3 | 2 | 1 | 3 | | | | 14 | 14 | |
| DIREZIONE RISORSE UMANE | 1 | 1 | | | | 6 | 3 | 3 | 3 | 2 | | 4 | 1 | 1 | | 1 | 24 | 26 | |
| DIREZIONE RISORSE STRUMENTALI E CENTRALE DEGLI ACQUISTI | 1 | 1 | | | | 2 | | 1 | 2 | 1 | | | | | | | 6 | 8 | |
| DIREZIONE SICUREZZA E LOGISTICA | | | 1 | | | 1 | | | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | | | 12 | 13 | |
| DIREZIONE CENTRALE AEROPORTI E DIRITTI DEL PASSEGGERO | 1 | 2 | | | | | 1 | | | 1 | 1 | | | | | | 3 | 6 | |
| DIREZIONE TUTELA DIRITTI DEI PASSEGGERI | 1 | | | | | 1 | | | 1 | 2 | | | 1 | 1 | | | 6 | 7 | |
| DIREZIONE STANDARDIZZAZIONE ATTIVITA' INFRASTRUTTURALI, TERR. E OPERATIVITA' | 1 | 9 | | | | | | | | | | | 1 | | | | 1 | 11 | |
| DIREZIONE STANDARDIZZAZIONE ATTIVITA' HANDLING E SECURITY | 1 | | | | | | | | 1 | 1 | | | 1 | | | | 3 | 4 | |
| DIREZIONE STANDARDIZZAZIONE ATTIVITA' GESTORI E OPERATORI AEROPORTUALI | 1 | | | | | | 1 | 1 | 1 | 2 | | 1 | | 3 | | 1 | 10 | 11 | |
| DIREZIONE TERRITORIALE MILANO MALPENSA | 1 | | | | | 1 | 1 | | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | | | 15 | 16 | |
| Ufficio attività aeronautiche Milano Malpensa | | 1 7 | | 6 | | | | | 1 | | 1 | | | | | | 2 | 25 | |
| Ufficio attività infrastrutturali e operatività Milano Malpensa | | 4 | | | | | | | | | | 1 | 1 | | | | 2 | 6 | |
| DIREZIONE TERRITORIALE MILANO LINATE | 1 | | | | | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | | | | 15 | 16 | |

| STRUTTURE | D | P 1 | P 2 | I V / T A / In v | Tecnico-Amministrativi | | | | | | | | | | | | | Sub - totale T/A | T O T | Co m. A MI |
|----------------------------------------------------------|-----------|------------|-----------|------------------|------------------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|------------------|------------|------------|
| | | | | | C 5 | C 4 | C 3 | C 2 | C 1 | B 4 | B 3 | B 2 | B 1 | A 4 | A 3 | A 2 | A 1 | | | |
| DIREZIONE TERRITORIALE BERGAMO | 1 | | | | | | | | | 3 | 1 | | 1 | 3 | | | | 8 | 9 | |
| DIREZIONE TERRITORIALE NORD-EST | | 1 | | | | 3 | | 2 | 1 | 4 | 1 | | | 1 | | | | 12 | 13 | |
| Ufficio aeroportuale di Ronchi dei Legionari | | | | | | 1 | 1 | | | | | | | | | | | 2 | 2 | |
| Ufficio aeroportuale di Verona | | | | | | | | 1 | 3 | 1 | | | 2 | | | | | 7 | 7 | |
| Sede aeroportuale di Bolzano | | | | | | 1 | 1 | | | | | | | | | | | 2 | 2 | |
| Ufficio attività aeronautiche Nord-Est | 4 | | 1 | | | | | | | 1 | 1 | | | | | | | 2 | 7 | |
| Ufficio attività infrastrutturali e operatività Nord-Est | 3 | 1 | | | | 1 | | | | | | | | | | | | 1 | 5 | |
| DIREZIONE TERRITORIALE NORD-OVEST | | | | | | | | 1 | 4 | | 1 | 2 | 4 | | | | | 12 | 12 | |
| Ufficio attività aeronautiche Torino | 8 | 1 | 1 | | | | 1 | | | 1 | | | | | | | | 2 | 12 | |
| Ufficio attività infrastrutturali e operatività Torino | 2 | | | | | | 1 | | | | | | | | | | | 1 | 3 | |
| Ufficio aeroportuale di Torino | | | | | | 1 | | | 2 | | 2 | 1 | 2 | | | | | 8 | 8 | |
| DIREZIONE TERRITORIALE EMILIA-ROMAGNA | | | | | | 2 | 1 | 2 | 2 | | 1 | 5 | | | | | | 11 | 11 | |
| Sede di Parma | | | | | | 3 | 1 | 1 | | | | | | | | | | 5 | 5 | |
| Sede di Rimini | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | | 1 | 1 | |
| DIREZIONE TERRITORIALE TOSCANA | | | | | | | 1 | 2 | 1 | 4 | | | 2 | | | | | 10 | 10 | |
| Sede di Pisa | | | | | | | 2 | 1 | 4 | | | | 1 | | | | | 8 | 8 | |
| DIREZIONE TERRITORIALE LAZIO | 1 | | | | | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | | 1 | 2 | 3 | | | | 20 | 21 | |
| Ufficio aeroportuale di Roma Ciampino | | | | | | 1 | 2 | 1 | | 3 | | 2 | 1 | | | | | 10 | 10 | |
| Sede di Roma Urbe | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | | 1 | 1 | |
| Ufficio attività aeronautiche Lazio | | 1 | | 4 | | | | | | | | | 1 | | | | | 1 | 16 | |
| Ufficio attività infrastrutturali e operatività Lazio | | 5 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 9 | |
| DIREZIONE TERRITORIALE REGIONI CENTRO | 1 | | | | | | 1 | | 3 | | | | 1 | | | | | 5 | 6 | |
| Sede di Perugia | | | | | | 1 | | 1 | | | | | 1 | | | | | 3 | 3 | |
| Ufficio aeroportuale di Pescara | | | | | | | 1 | | 2 | 1 | | | 1 | | | | | 5 | 5 | |
| DIREZIONE TERRITORIALE CAMPANIA | 1 | | | | | | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | | 1 | | | | | 11 | 12 | |
| Ufficio attività aeronautiche Campania | | 1 | | 2 | | | | 1 | | | | | | | | | | 1 | 16 | |
| Ufficio attività infrastrutturali e operatività Campania | | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | 4 | 9 | |
| DIREZIONE TERRITORIALE PUGLIA-BASILICATA | | | | | | | 1 | | 1 | | 3 | 4 | | 2 | | | | 11 | 11 | |
| Sede aeroportuale di Brindisi | | | | | | | | 1 | | | 3 | 1 | | 1 | | | | 6 | 6 | |
| DIREZIONE TERRITORIALE CALABRIA | | | | | | | | 2 | 2 | | 1 | 2 | 1 | | | | | 8 | 8 | |
| Ufficio aeroportuale di Reggio Calabria | | | | | | 1 | | 1 | | | 2 | 1 | | | | | | 5 | 5 | |
| DIREZIONE TERRITORIALE SARDEGNA | | 1 | | | | 1 | 1 | | 1 | 3 | | | | 2 | | | | 8 | 9 | |
| Sede di Alghero | | | | | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | | | | | | 4 | 4 | |
| Ufficio aeroportuale di Olbia | | | | | | | 2 | 1 | | | | | | | | | | 3 | 3 | |
| DIREZIONE TERRITORIALE SICILIA OCCIDENTALE | | | | | | 2 | | 1 | 1 | 2 | 6 | 5 | 1 | 1 | | | | 19 | 19 | |
| Sede aeroportuale di Trapani | | | | | | | | | 1 | 1 | | | | | | | | 2 | 2 | |
| Ufficio aeroportuale di Pantelleria | | | | | | | 1 | | | 1 | | 1 | | | | | | 3 | 3 | |
| Ufficio aeroportuale di Lampedusa | | | | | | | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | | | | | | 5 | 5 | |
| DIREZIONE TERRITORIALE SICILIA ORIENTALE | 1 | | | | | 1 | 1 | | | 5 | 1 | 1 | | 2 | | | | 11 | 12 | |
| Personale ENAC (Aspettativa, Comando, Esonero) | 1 | 6 | | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | | | | | | | | | 13 | 21 | |
| Totale Generale | 39 | 178 | 11 | 28 | 53 | 43 | 35 | 55 | 105 | 37 | 46 | 30 | 80 | 11 | 11 | 10 | 0 | 487 | 743 | 22 |

Suddivisione per genere

%

| | | |
|--------|-----|------|
| Donne | 288 | 38,8 |
| Uomini | 455 | 61,2 |
| Totale | 743 | |

| Fasce di Età | anni | Donne | % | Uomini | % | Totale | % |
|--------------|------|-------|------|--------|------|--------|------|
| < 30 | | 14 | 4,9 | 18 | 4,0 | 32 | 4,3 |
| 31-40 | | 63 | 21,9 | 73 | 16,0 | 136 | 18,3 |
| 41-50 | | 79 | 27,4 | 89 | 19,6 | 168 | 22,6 |
| 51-60 | | 89 | 30,9 | 166 | 36,5 | 255 | 34,3 |
| >60 | | 43 | 14,9 | 109 | 24,0 | 152 | 20,5 |
| | | 288 | | 455 | | 743 | |

Età media per genere

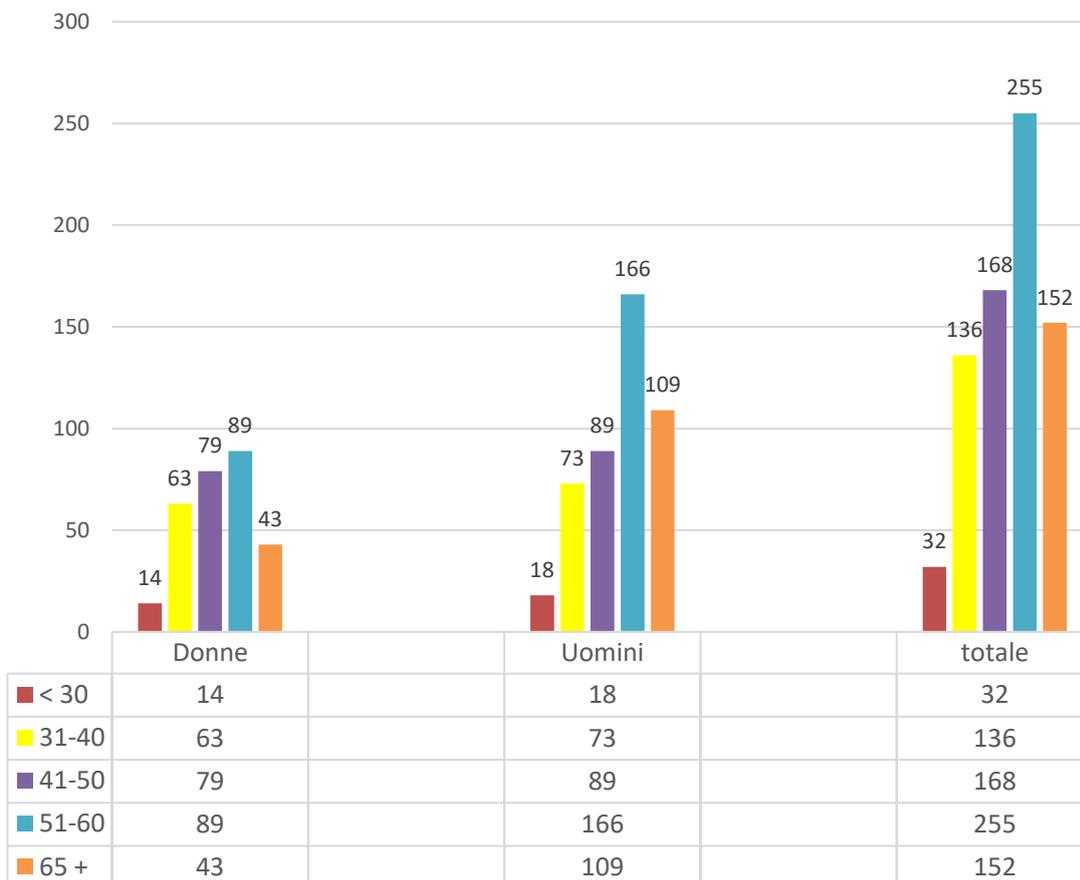
48

51

Età media personale ENAC

49,7

Distribuzione fasce età e genere personale ENAC 31 dicembre 2023



Stato di avanzamento del reclutamento in deroga ai sensi dell'art. 1, commi 1004-1006, della legge n. 178/2020

Al fine di rappresentare l'effettiva situazione del personale in servizio in ENAC e di individuare le professionalità e le competenze già oggetto di reclutamento, risulta necessario tener conto dello stato di avanzamento delle procedure concorsuali in deroga, avviate ai sensi dell'art. 1, commi 1004-1006, Legge 30 dicembre 2020, n. 178 (Legge di Bilancio dello Stato per l'anno 2021).

In particolare, in esercizio delle predette facoltà assunzionali riconosciute in deroga, al termine dell'anno 2023 risultano complessivamente immesse in ruolo - mediante esaurimento delle graduatorie precedentemente approvate ovvero delle nuove graduatorie pubblicate sempre mediante impiego delle predette facoltà assunzionali in deroga nel biennio 2021-2022 - le seguenti unità di personale dirigenziale e non dirigenziale:

- 10 unità di personale dirigente di cui al concorso pubblico, per titoli ed esami, a 10 posti di Dirigente non generale, bando prot. ENAC-DG-28/05/2021-0060330-P, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 49 del 22/06/2021 - 4ª Serie Speciale - Concorsi ed Esami;
- 67 unità di personale professionista di prima qualifica professionale mediante scorrimento della graduatoria prot. ENAC-DG-07/10//2019-0000040-P, nonché mediante assunzione fino a esaurimento delle graduatorie approvate all'esito del concorso pubblico, per titoli ed esami, a 91 posti di Ingegnere professionista, bando prot. ENAC-DG-28/05/2021-0060343-P e del concorso pubblico, per titoli ed esami, a 2 posti di Avvocato professionista, bando prot. ENAC-DG-31/05/2021-0060499-P;
- 57 unità di Funzionario mediante scorrimento della graduatoria prot. ENAC-DG-29/11/2019-0136709-P, nonché mediante approvazione e scorrimento, fino ad esaurimento, delle graduatorie approvate all'esito del concorso pubblico, per titoli ed esami, a 72 posti di Funzionario, bando prot. ENAC-DG-28/05/2021-0060337-P e del concorso pubblico, per titoli ed esami, a 6 posti di Funzionario informatico, bando prot. ENAC-DG-28/05/2021-0060341-P, pubblicati entrambi sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 49 del 22/06/2021 - 4ª Serie Speciale - Concorsi ed Esami;
- 58 unità di Collaboratore mediante approvazione ed assunzione dei candidati vincitori delle graduatorie approvate all'esito del concorso pubblico, per esami, a 54 posti di Collaboratore nei ruoli dell'ENAC prot. ENAC-DG-31/01/2022-0011170-P e del concorso pubblico, per esami, a 4 posti di Collaboratore specializzato nella conduzione e gestione di automezzi nei ruoli dell'ENAC prot. ENAC-DG-28/01/2022-0010441-P, pubblicati entrambi sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 17 del 1° marzo 2022 - 4ª Serie Speciale - Concorsi ed Esami;
- 12 unità di Ispettori di Volo mediante approvazione e assunzione dei candidati vincitori della graduatoria approvata all'esito della procedura selettiva pubblica, per titoli ed esami, per l'assunzione a tempo indeterminato ed a tempo pieno di 30 ispettori di volo, bando prot. ENAC-DG-28/01/2022-0010427-P, nonché mediante scorrimento fino ad esaurimento della precedente graduatoria prot. ENAC-DG-23/10//2019-0000042-P per 1 unità di personale, nonché mediante riammissione in servizio di 1 ulteriore unità di personale con delibera di ricostituzione del rapporto di lavoro prot. GENDISP-DG-28/11/2022-0000081-P.

Sempre in esercizio delle facoltà assunzionali in deroga riconosciute dall'art. 1, comma 1004-1006, della predetta Legge n. 178/2020, si prevede l'immissione in ruolo nell'anno 2024 di ulteriori 178 unità di personale con varie qualifiche professionali, come indicato nella tabella 4.2 relativa alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale allegata al presente documento, mediante assunzione dei candidati vincitori delle seguenti procedure concorsuali:

Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 71 del 06/09/2022 - 4ª Serie Speciale - Concorsi ed Esami:

- Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di 18 posti di ispettore dei servizi di gestione del traffico aereo e della navigazione aerea, a tempo pieno ed indeterminato, il cui inquadramento corrisponde a quello degli Ispettori di Volo con ingresso in C3.

Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 102 del 27/12/2022 - 4ª Serie Speciale - Concorsi ed Esami:

- Concorso pubblico, per esami, per la copertura di 34 posti di funzionario, categoria C, posizione economica C1 – area tecnica-economica-amministrativa-operativa di cui al CCNL per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Centrali;
- Concorso pubblico, per esami, per la copertura di 60 posti di ingegnere professionista di prima qualifica professionale – posizione economica PI1 – di cui al CCNL per il personale dirigente dell’Area Funzioni Centrali, sezione Professionisti;
- Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di 5 posti di avvocato professionista di prima qualifica professionale – posizione economica PI1 – di cui al CCNL per il personale dirigente dell’Area Funzioni Centrali, sezione Professionisti;
- Concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di 3 posti di medico chirurgo di prima qualifica professionale – posizione economica PI1 – di cui al CCNL per il personale dirigente dell’Area Funzioni Centrali, sezione Professionisti;
- Procedura selettiva pubblica, per titoli ed esami, per la copertura di 12 posti di ispettore di volo, – posizione economica C3 – area operativa di cui al CCNL per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Centrali.

La rappresentazione dello stato di avanzamento delle procedure di selezione in deroga avviate dall’Ente Nazionale per l’Aviazione Civile ai sensi dell’art. 1, commi 1004-1006, Legge 30 dicembre 2020, n. 178 (Legge di Bilancio dello Stato per l’anno 2021) consente di rilevare quali fabbisogni di reclutamento e quali competenze tecniche sono già in corso di reclutamento da parte dell’Ente, in modo tale da pianificare correttamente le ulteriori strategie di reclutamento ordinario per il triennio 2024-2026, mediante impiego dei relativi budget da turn-over (budget da cessazioni 2023-2025).

Come anticipato in epigrafe, tale rappresentazione risulta indicata nella tabella 4.2 rubricata Assunzioni 2024, Colonna Q intitolata “Totale unità da assumere ex art. 1, commi 1004-1006, Legge n. 178/2020”, nella quale vengono indicate in dettaglio le unità di personale che verranno assunte in deroga nell’anno 2024 con indicazione delle relative qualifiche professionali.

TORNA A “PROGRAMMAZIONE INTEGRATA” 

3.2 L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'organizzazione del lavoro e delle diverse modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in presenza ovvero a distanza nell'Ente Nazionale per l'Aviazione Civile è stato oggetto di approfondimento e valutazione al fine di delineare una strategia d'implementazione e diffusione del lavoro agile - ed eventualmente delle altre forme di lavoro a distanza - che capitalizzi le esperienze professionali e il know-how tecnologico acquisito durante l'emergenza epidemiologica da Covid-19, contribuendo alla piena realizzazione degli obiettivi di valore pubblico per il triennio 2024-2026.

L'applicazione nell'ENAC delle modalità di lavoro a distanza e, in particolare, del lavoro agile è stata già oggetto di ampio confronto con le Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale dirigente e professionista dell'Area Funzioni Centrali, nonché di quelle rappresentative del personale non dirigente del Comparto Funzioni Centrali.

Già negli anni precedenti all'emergenza epidemiologica da Covid-19 l'Ente aveva infatti avviato una sperimentazione in materia di lavoro agile sulla base della disciplina contenuta nel Capo II, artt. 18 e ss., della Legge n. 81/2017, recante "*Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*", evidenziando l'attenzione dell'ENAC per le modalità alternative di svolgimento della prestazione di lavoro, basate sulla definizione di obiettivi di lavoro e mediante l'impiego di dotazioni e competenze informatiche e tecnologiche di carattere innovativo.

Poi, con la sottoscrizione in data 9 maggio 2022 del CCNL per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Centrali, triennio 2019-2021 - e in data 16 novembre 2023 del CCNL per il personale dirigente e professionista di prima qualifica dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2019-2021 - è stata introdotta una disciplina collettiva del lavoro da remoto, recepita nell'Ente con un apposito Regolamento: all'esito del confronto svolto con le OO.SS. rappresentative sia del personale dell'Area sia del Comparto Funzioni Centrali, ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. g) del CCNL per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Centrali, triennio 2019-2021, anticipando in parte quanto ora previsto dal citato art. 24, comma 1, lett. e) e dal citato art. 49, comma 1, lett. g) del CCNL per il personale dirigente e professionista di prima qualifica dell'Area Funzioni Centrali, triennio 2019-2021, l'Ente e le parti sociali hanno siglato in data 14 dicembre 2022 il Regolamento per il lavoro agile, il quale prevede i criteri generali condivisi per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile da parte del personale dell'Ente in coerenza con le esigenze di servizio e le specifiche caratteristiche delle attività amministrative, ispettive, nonché di certificazione, vigilanza e controllo che costituiscono la *mission* istituzionale dell'Ente.

L'impiego della modalità di lavoro agile può in generale contribuire a realizzare gli obiettivi di valore pubblico definiti dall'ENAC nella presente pianificazione integrata per il triennio 2024-2026 e, in particolare, al rafforzamento dell'attività amministrativa e all'implementazione di nuove tecnologie.

Nello specifico, la diffusione della modalità di lavoro agile nell'ENAC può avere un impatto sul rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente, consentendo di incrementare sensibilmente il livello di benessere organizzativo dei dipendenti, seguendo la logica del *work-life balance*, assistendo la generale digitalizzazione dei servizi on-line resi dall'Ente e consentendo una maggiore soddisfazione degli utenti.

In particolare, la possibilità per i dipendenti di organizzare le attività lavorative remotizzabili mediante obiettivi e conciliando le esigenze di vita e di lavoro dovrebbe prevedibilmente condurre a migliorare la qualità dei servizi fruiti dagli utenti, così incrementando la capacità dell'Ente di gestire in maniera totalmente digitalizzata i servizi resi ai cittadini ed alle imprese, aumentando il grado di soddisfazione dei cittadini e delle imprese.

Il lavoro agile, inoltre, una mobilità sostenibile attraverso la riduzione degli spostamenti da casa al luogo abituale di lavoro e viceversa, nell'ambito di una più efficace politica ambientale e con

l'obiettivo di avviare nuove soluzioni organizzative nonché lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati ed al miglioramento della qualità dei servizi resi.

Coerentemente con la sensibilità e l'attenzione dimostrata sul tema del lavoro agile, l'Ente ha partecipato ai monitoraggi sull'applicazione dello smart working promossi dal Dipartimento della Funzione Pubblica, analizzando i relativi dati nell'ottica della riorganizzazione strategica del lavoro.

Nel merito della disciplina dettata dall'Ente, l'ENAC ha individuato sulla base del confronto avvenuto con le OO.SS. i processi che non possono essere svolte in modalità agile.

L'art. 3 dell'emarginato Regolamento prevede poi che lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile è subordinato all'esistenza dei seguenti presupposti:

- possibilità di delocalizzare i processi e l'attività lavorativa che il dipendente deve svolgere, senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro;
- mantenimento del livello di qualità del servizio;
- assenza di lavoro arretrato o definizione di un piano di smaltimento dello stesso;
- disponibilità di strumentazioni informatiche idonee allo svolgimento dell'attività al di fuori della sede di lavoro;
- compatibilità di tale modalità lavorativa con le esigenze organizzative della struttura alla quale il dipendente è assegnato.

In considerazione dell'entrata in vigore del nuovo modello organizzativo dell'ENAC il 9 ottobre 2023, declinato nel nuovo Regolamento dell'Organizzazione e del Personale adottato dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 22 del 13 giugno 2023, e della conseguente ridefinizione e reingegnerizzazione dei processi istituzionali delle strutture dirigenziali, nell'anno 2024 si procederà al confronto con le OO.SS. in merito alla quota di personale ammesso a prestare l'attività lavorativa in modalità agile, oggi stabilita nella misura del 15%.

D'altra parte, l'Ente accorda lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile ai propri dipendenti, sia presso le Direzioni Territoriali sia presso le strutture della sede generale di Roma - dove è applicata una disciplina derogatoria in ragione della ristrutturazione della sede di Viale del Castro Pretorio - garantendo l'alternanza con il lavoro in presenza, anche tra più addetti alle medesime attività o progetti che fossero impegnati in lavoro agile, nel rispetto del principio di rotazione e di remotizzazione dei processi, al fine di incrementare la capacità produttiva dell'Ente ed il benessere organizzativo dei dipendenti.

Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile continua ad essere assicurata ai dipendenti in condizioni di fragilità, in modo anche più favorevole quanto alla platea di beneficiari rispetto alle previsioni di legge, come reso noto ai dipendenti tramite le periodiche comunicazioni pubblicate sulla intranet in materia, al fine di assicurare la protezione dei lavoratori in possesso di certificazione rilasciata dai competenti organi medico-legali, attestante una condizione di rischio derivante da immunodepressione o da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di relative terapie salvavita, ivi inclusi i lavoratori in possesso del riconoscimento di disabilità con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge n. 104 del 5 febbraio 1992.

Per quanto concerne, invece, l'implementazione nell'organizzazione dell'Ente delle altre forme di lavoro a distanza, come ad esempio il lavoro da remoto, ora disciplinato per il personale tecnico-amministrativo-operativo e professionista di seconda qualifica dal Titolo V, Capo II, art. 41 rubricato Lavoro da remoto ovvero mediante l'individuazione di spazi dedicati al *coworking*, si evidenzia che finora tali ulteriori modalità di svolgimento della prestazione lavorativa non hanno trovato diffusione nell'organizzazione del lavoro dell'ENAC.

L'Ente ha già avviato un progetto per l'individuazione e la fornitura delle necessarie dotazioni informatiche dedicate al lavoro da remoto. L'applicazione delle ulteriori forme di lavoro a distanza (come il telelavoro e/o il *coworking*) richiede, d'altronde, la previa rilevazione mediante specifiche

attività di indagine dell'interesse effettivo e concreto dei lavoratori a svolgere effettivamente la prestazione lavorativa in tali modalità, nonché lo svolgimento di valutazioni circa la coerenza di tali modalità di svolgimento della prestazione rispetto alla mission istituzionale dell'Ente, la valutazione di conformità degli spazi di lavoro, l'acquisto di adeguate dotazioni informatiche e l'attivazione di specifici tavoli di discussione con le OO.SS., anche valorizzando il ruolo dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione, recentemente rinnovato con nota prot. ENAC-DG-19/05/2023-0064759-P.

In particolare, in ENAC risulta costituito un unico Organismo Paritetico per l'Innovazione, competente sia per i dipendenti del Comparto sia per quelli dell'Area Funzioni Centrali in ragione del carattere trasversale degli argomenti rimessi dai rispettivi CCNL alla competenza del predetto Organismo.

Proprio in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione già dall'anno 2023 è stato istituito uno specifico gruppo di studio per valutare l'opportunità di introdurre in ENAC il lavoro da remoto, previa rilevazione dell'interesse effettivo dei lavoratori a svolgere la prestazione lavorativa in tale modalità, nonché previa valutazione degli effetti positivi che il lavoro da remoto può generare sia in termini di valore pubblico sia di benessere organizzativo dei dipendenti.

Parimenti, l'Organismo Paritetico per l'Innovazione appare la sede più idonea per valutare l'eventuale applicazione delle altre forme di lavoro a distanza, vista la capacità di tale Organismo di coinvolgere in forma partecipativa le organizzazioni sindacali su argomenti che abbiano una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, relativi all'organizzazione del lavoro dell'Ente.

TORNA A "PROGRAMMAZIONE INTEGRATA"



3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

La programmazione dei fabbisogni di personale dell'ENAC per il triennio 2024-2026 è stata elaborata sulla base degli obiettivi di valore pubblico che l'Ente intende raggiungere anche mediante il reclutamento di specifici profili professionali con competenze tecniche nel settore aeronautico ed aeroportuale oltre che capacità ed attitudini organizzative e relazionali adeguate a garantire lo svolgimento delle attività istituzionali di carattere ispettivo, di certificazione e di controllo dell'Ente nell'ambito dell'aviazione civile, le quali costituiscono la *mission* dell'Ente.

In particolare, nel triennio 2024-2026 l'ENAC intende procedere al reclutamento di professionalità a elevata specializzazione con inquadramento nella qualifica dirigenziale ovvero nella prima qualifica professionale, nonché di personale tecnico-amministrativo e operativo di categoria Funzionario, sia nell'ottica di sostituire le competenze e delle professionalità possedute dal personale posto in quiescenza nel triennio 2023-2025, sia al fine di acquisire nuove capacità e competenze di alto valore in ambito scientifico-tecnologico (aerospaziale, infrastrutturale, informatico ecc.) e di carattere giuridico-economico, secondo le esigenze nel prosieguo rappresentate.

Tale programmazione dei fabbisogni è elaborata tenendo conto delle rilevanti attività di reclutamento in deroga già avviate ai sensi dell'art. 1, commi 1004-1006, della Legge n. 178/2020, mediante le quali verranno assunte ulteriori 173 unità di personale con diversi inquadramenti all'esito delle procedure concorsuali in deroga pubblicate sulla G.U.R.I. n. 71 del 6 settembre 2022 e della G.U.R.I. n. 102 del 27 dicembre 2022, di cui si è già offerta una succinta rappresentazione nel paragrafo relativo alla struttura organizzativa e al personale in servizio.

Come già rappresentato, l'Ente dispone di ulteriori facoltà assunzionali ordinarie, relative al turnover per le annualità precedenti, già autorizzate con il d.P.C.M. 20 agosto 2019, con il d.P.C.M. 22 luglio 2022, con il d.P.C.M. 11 maggio 2023 e da ultimo con il d.P.C.M. 10 novembre 2023, che si intendono impiegare nel corrente anno 2024.

Pertanto, la programmazione delle assunzioni previste per il triennio 2024-2026 è stata definita coordinando le complessive immissioni in ruolo del personale previste sulla base delle predette iniziative di reclutamento, garantendo l'ordinata immissione in ruolo delle nuove risorse umane e l'attivazione di specifici corsi di formazione al fine di assicurare la piena capacità dell'Ente di svolgere le attività e le competenze connesse alla propria *mission* istituzionale, anche in considerazione della rilevante ripresa del traffico aereo civile e commerciale sia in ambito europeo che internazionale.

In particolare, tali nuove professionalità verranno reclutate sulle base delle competenze professionali necessarie alla realizzazione degli obiettivi di valore pubblico relativi alla diffusione del trasporto aereo in ambiente urbano ed extraurbano, delle attività aerospaziali di carattere sub-orbitale, all'implementazione delle tecnologie avanzate applicate al trasporto aereo e all'infrastruttura aeroportuale, rafforzando la sicurezza del trasporto aereo, la tutela dei diritti dei passeggeri e la capacità amministrativa dell'Ente.

Tale modalità di programmazione triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente risulta coerente con le Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, adottate con decreto dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022.

In particolare, le predette Linee d'indirizzo sottolineano la necessità che la pianificazione dei fabbisogni debba tendere alla capacità di individuare figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, mediante l'introduzione di strumenti in grado di valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare, in aggiunta alle conoscenze.

In tale contesto la programmazione triennale dei fabbisogni, elaborata sulla base di una strategia

integrata volta a realizzare gli obiettivi di valore pubblico indicati nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, rappresenta lo strumento che consente all'Ente di rispondere con prontezza alle sfide poste dalle trasformazioni economiche, sociali e tecnologiche, contribuendo attivamente alla crescita economica e sociale ed alla tutela dei passeggeri e dell'ambiente nella dimensione dell'aviazione civile, anche grazie all'implementazione di un nuovo modello organizzativo che consenta la standardizzazione delle tutela dei passeggeri e l'esercizio omogeneo e prevedibile sull'intero territorio nazionale delle competenze istituzionali dell'Ente.

Si conferma, pertanto, l'orientamento già seguito nella precedente pianificazione dell'Ente, il quale delinea i propri fabbisogni di personale su un orizzonte triennale nell'ottica non solo di sostituire le professionalità del personale posto in quiescenza, ma anche di acquisire nuove competenze professionali.

La pianificazione delle iniziative di reclutamento contenuta nel presente documento mira a promuovere l'integrazione orizzontale di tutte le leve dello *human resources management* (programmazione strategica dei fabbisogni, attività di *employer branding*, procedure di reclutamento e selezione, sistemi di misurazione e valutazione, piani di formazione, percorsi di carriera) e l'allineamento verticale delle stesse con la strategia generale dell'Ente, grazie all'evoluzione del ruolo delle politiche di gestione del personale da adempimento di pratiche amministrative relative al rapporto di lavoro dei dipendenti a leva strategica di sviluppo degli individui e delle organizzazioni pubbliche.

Si rinvia alle tabelle di pianificazione triennale dei fabbisogni di personale dell'ENAC allegate e ai fabbisogni di personale collegati alla realizzazione degli obiettivi di valore pubblico esplicitati nelle schede già riportate, individuati tenendo conto del reclutamento di diverse categorie di personale concluso nel biennio 2022-2023.

La definizione di una strategia di reclutamento integrata con la pianificazione della performance, delle strategie volte al contrasto della corruzione e all'implementazione della trasparenza al fine di realizzare un impatto significativo sulla realtà dell'aviazione civile in cui l'Ente persegue la sua *mission* richiede la definizione di specifici profili di competenza del personale in ruolo e l'individuazione di appositi percorsi di formazione.

Il reclutamento di unità di personale da destinare ad attività ispettive e di certificazione, nonché di professionalità con specifiche competenze tecnico-scientifiche (es. ingegneristiche) risulta essenziale, unitamente alla definizione di precisi obiettivi di performance e di chiare regole di trasparenza dei processi, al fine di implementare nuove ed avanzate tecnologie nel settore del trasporto aereo, potenziando l'intera infrastruttura aeroportuale nazionale.

In tale contesto risulta essenziale la costante sinergia tra strategie di reclutamento e strategie di formazione e l'orientamento teleologico delle relative metodologie di elaborazione alla realizzazione degli obiettivi di valore pubblico indicati nel presente documento.

Sulla base degli obiettivi strategici prefissati l'Ente ritiene adeguata l'attuale dotazione organica, la quale pertanto non richiede di essere rimodulata, fermo restando che le professionalità che verranno acquisite dovranno essere in possesso di caratteristiche professionali pertinenti rispetto ai mutamenti del quadro tecnico e regolatorio del settore dell'aviazione civile.

| ENAC – Consistenza del Personale | |
|----------------------------------|------|
| Categorie | N. |
| Dirigenti | 51 |
| Professionisti Laureati | 294 |
| Professionisti Diplomati | 27 |
| Area Funzionari | 428 |
| Area Collaborazione | 270 |
| Area Operativa/Ausiliaria | 3 |
| Ispettori di Volo/Traffico Aereo | 98 |
| TOTALE | 1171 |

La vigente consistenza di personale dell'Ente di cui alla deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Ente n. 16, adottata nella seduta del 2 luglio 2019, incrementata ai sensi dell'art. 1, commi 1004-1006, della Legge 30 dicembre 202, n. 178, nonché ridotta di nr. 1 unità di personale professionista di prima qualifica professionale a seguito di trasferimento tramite procedura di mobilità di una unità in applicazione della disposizione di cui al decreto legge n. 109/2018, convertito con modificazioni dalla legge n. 130/2018, risulta pertanto ad oggi costituita da complessive 1171 unità di personale.

La spesa potenziale massima sostenibile, imposta come vincolo esterno non superabile, riferita alla predetta consistenza organica ed attualizzata in base ai correnti valori retributivi, ammonta ad € 49.012.526,41 ed è stata calcolata sulla base dei criteri indicati nelle vigenti Linee Guida. Di essa è dato conto in modo analitico, con riferimento alle singole voci che concorrono a determinare il totale, nella tabella allegata.

Sono state poi individuate le disponibilità di posti rispetto alla consistenza di personale in vigore per ciascuna delle categorie di personale che la compongono ed i rispettivi costi pro capite, determinati secondo le indicazioni del Ministero dell'economia e delle finanze. Si è, inoltre, proceduto a calcolare per ognuno degli anni del triennio, il budget assunzionale disponibile in conseguenza delle cessazioni dal servizio dell'anno precedente.

Determinato il budget disponibile per le assunzioni, è stato valutato l'impiego delle risorse disponibili al fine di coprire le posizioni vacanti secondo la strategia di potenziamento del capitale umano dell'Ente Nazionale per l'Aviazione Civile meglio descritta in epigrafe.

In base al vigente CCNL del personale non dirigente per il Comparto Funzioni Centrali, triennio 2019-2021, e in particolare dell'art. 60 del predetto CCNL l'ordinamento e le categorie professionali nell'Ente, a differenza di quanto avvenuto per altre amministrazioni dello stesso Comparto, non è stato ancora modificato, in quanto lo stesso contratto collettivo, sottoscritto in data 9 maggio 2022 prevede, con disposizione specifica per l'ENAC, un'apposita sessione negoziale per la ridefinizione del predetto ordinamento ancora non tenutasi. Ne consegue che le categorie di personale ed i profili professionali dell'Ente sono, al momento, quelli già esistenti sotto la vigenza del precedente CCNL.

In particolare, anche in considerazione delle immissioni in ruolo di personale reclutato in deroga ai sensi del citato art. 1, commi 1004 e ss., si ritiene che gli obiettivi strategici dell'Ente possano essere perseguiti mediante il reclutamento delle attuali categorie professionali, con particolare riferimento al personale dell'area tecnico-amministrativa ed operativa (Funzionari e Collaboratori), nonché ai professionisti di prima qualifica, il cui reclutamento è stato già in parte realizzato mediante le procedure concorsuali in deroga bandite nel biennio 2021-2022 ai sensi della Legge n. 178/2020, in modo da coprire le posizioni rese vacanti dalle cessazioni del personale, nonché a selezionare ulteriore personale da assegnare alle strutture interessate da un incremento del carico di lavoro in considerazione della ripresa del settore dell'aviazione civile e degli obiettivi assegnati alle singole strutture dirigenziali ovvero per le quali si è rilevato più difficoltoso assegnare personale.

La selezione del personale anzidetto – già parzialmente realizzato dall'Ente mediante l'esercizio delle facoltà assunzionali riconosciute in deroga ai sensi dei commi 1004 e ss. della Legge 178 del 30 dicembre 2020 – con competenze specifiche nell'ambito della navigazione aerea, del settore aeroportuale e del trasporto aereo civile e commerciale, destinato a ricoprire il ruolo di Ispettore aeroportuali o di Funzionari presso strutture con competenze aeroportuali, fondamentali per l'esercizio delle attività ispettive e sanzionatorie nel settore dell'aviazione civile, richiedono che l'Ente sia autorizzato ad espletare in autonomia le relative procedure di reclutamento ai sensi dell'art. 4, comma 6 *sexies*, del Decreto-Legge 31 agosto 2013, n. 101, rubricato "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni".

Si ritiene opportuno precisare che, in conseguenza dell'aumento della dotazione organica disposto ai sensi del predetto comma 1004, già a partire dall'anno 2024 si intende procedere all'avvio delle procedure per la copertura degli ulteriori posti riservati alla quota d'obbligo per il personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge n. 68/1999.

Considerato quanto sopra, come indicato nelle allegate tabelle, si procederà a richiedere l'autorizzazione a bandire per assumere le seguenti unità di personale per ciascuno degli anni del triennio di riferimento.

| ANNO 2024 | | |
|--------------------------------|-----------------|--------------------------------|
| | Cessazioni 2023 | Programmazione assunzioni 2024 |
| Dirigenti | 3 | 2 |
| Professionisti di 1^ qualifica | 5 | 0 |
| Professionisti di 2^ qualifica | 2 | 0 |
| Ispettori di Volo | 2 | 0 |
| Funzionari | 22 | 35 |
| Assistenti (Collaboratori) | 13 | |
| Operatori | 0 | |
| TOTALE | 47 | 37 |

| ANNO 2025 | | |
|--------------------------------|-----------------|------------------------------------|
| | Cessazioni 2024 | Programmazione assunzioni 2025 |
| Dirigenti | 1 | 1 |
| Professionisti di 1^ qualifica | 4 | 6 ing. aeronautici per DT Malpensa |
| Professionisti di 2^ qualifica | | |
| Ispettori di Volo | 0 | 0 |
| Funzionari | 14 | 16 |
| Assistenti (Collaboratori) | 2 | 0 |
| Operatori | 0 | 0 |
| TOTALE | 21 | 23 |

| ANNO 2026 | | |
|--------------------------------|-----------------|-----------------------------------------------------------------|
| | Cessazioni 2025 | Programmazione assunzioni 2026 |
| Dirigenti | 2 | 2 |
| Professionisti di 1^ qualifica | 3 | 6 ing civili per DT Malpensa, Venezia, Toscana e Emilia Romagna |
| Professionisti di 2^ qualifica | 2 | |
| Ispettori di Volo | 1 | 0 |
| Funzionari | 9 | 10 |
| Assistenti (Collaboratori) | 7 | 7 |
| Operatori | 0 | |
| TOTALE | 24 | 25 |

In considerazione della specificità dei profili professionali ispettivi, nonché delle specifiche competenze in ambito aeronautiche ed ingegneristiche richieste per il personale professionista di prima qualifica, si ritiene necessario che per tali profili le relative procedure concorsuali vengano svolte in deroga al concorso unico, mediante bandi di selezione con requisiti e prove di valutazione specificatamente attinenti al settore aerospaziale e infrastrutturale in ambito aeroportuale.

Relativamente al reclutamento del personale non dirigente del Comparto Funzioni Centrali, categoria Funzionario, l'ENAC intende valorizzare le professionalità interne con la qualifica di Collaboratore (Assistente), riservando il 50% dei posti previsti per il reclutamento ordinario della predetta categoria di personale alle progressioni di carriera svolte ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, secondo la disciplina contrattuale vigente per la progressione tra le aree.

Le progressioni fra le aree avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Per quanto concerne le restanti posizioni disponibili per il personale non dirigente del Comparto, categoria Funzionari, si intende procedere al reclutamento delle medesime tramite concorso pubblico in deroga al concorso unico mediante emissione di bandi di selezione che prevedano l'accertamento di specifiche competenze in ambito aeronautico e aeroportuale destinati a specifiche Direzioni Territoriali in considerazione delle difficoltà rinvenute negli anni precedenti a coprire le posizioni mancanti delle sedi aeroportuali del Nord Italia quali Bergamo, Milano Malpensa, Milano Linate, Bologna, Venezia, Verona e Ronchi dei Legionari, Treviso e Bolzano, nonché le isole di Pantelleria e Sardegna.

Tale reclutamento verrà effettuato mediante lo svolgimento di procedure concorsuali pubblicate secondo le recenti disposizioni contenute nel D.P.R. 16 giugno 2023, n. 82, relativo al «Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487», concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.

Inoltre, in considerazione della difficoltà sopra rappresentate di coprire tramite le procedure di reclutamento posizioni presso dette strutture territoriali dove sussistono importanti carenze di personale con qualifiche tecnico-amministrative, questo Ente intende altresì procedere alla copertura delle stesse facendo ricorso a procedure di mobilità ai sensi dell'art. 30, comma 1 del

decreto legislativo n. 165/2001, mediante la pubblicazione di avvisi di mobilità riservati al personale in servizio presso pubbliche amministrazioni soggette ai medesimi vincoli assunzionali dell'Ente, in modo tale da garantirne la necessaria neutralità finanziaria.

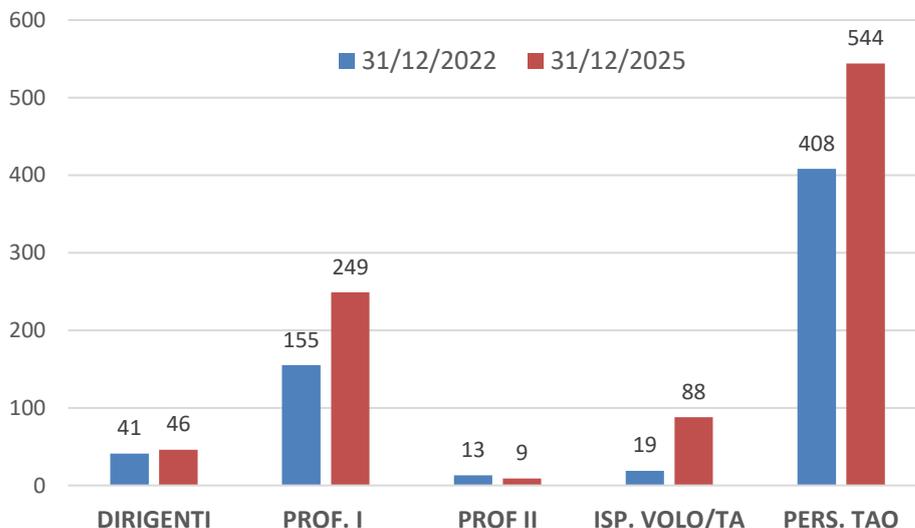
Poiché tali ultime iniziative di mobilità non incidono sul budget da turn-over, gli esiti delle medesime verranno indicate nella situazione del personale in servizio nella prossima pianificazione dei fabbisogni di personale.

Sotto il profilo finanziario, la tabella allegata al presente Piano integrato di attività ed organizzazione, la quale ne costituisce parte integrante, evidenzia per ciascuna annualità del triennio il pieno rispetto dei vincoli di spesa, sia rispetto al limite potenziale massimo della dotazione organica, sia con riferimento ai budget derivanti dalle cessazioni intervenute nel triennio 2023-2025.

Inoltre, nella tabella di programmazione dei fabbisogni allegata al presente documento (Allegato 5 - Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2024-2026) sono state, altresì, indicate per ciascuna annualità di programmazione le disponibilità residue, derivanti dalla differenza tra il relativo budget da cessazioni ed il costo complessivo delle assunzioni per l'anno di riferimento.

Per quanto concerne la formazione del personale reclutato, le professionalità immesse in ruolo verranno inserite in un percorso di formazione introduttivo sulle attività istituzionali ed i principali processi dell'Ente, nonché nei successivi programmi formativi in ragione delle rispettive specializzazioni, come previsto nella Sezione del PIAO relativa alla formazione del personale.

Di seguito è rappresentata l'evoluzione numerica del capitale umano dell'ENAC dal 31/12/2022 al 31/12/2025.



TORNA A "PROGRAMMAZIONE INTEGRATA"



Formazione del personale

Le attività formative pianificate e programmate per il triennio 2024-2026 (in seguito anche: piano della formazione) sono volte allo sviluppo e al consolidamento delle competenze del personale, declinate in conoscenze tecniche e normative (sapere e saper fare) e abilità personale ossia le competenze *soft* (saper essere e saper divenire) che interessano tutti i processi di lavoro, pur mantenendo una loro specificità rispetto ai ruoli ricoperti, e che completano il quadro delle competenze che devono essere elettivamente possedute dal personale dell'Autorità dell'Aviazione Civile.

Il piano della formazione, come noto, si incentra sugli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali, nonché all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione, allo scopo altresì di colmare il gap di competenze funzionali al raggiungimento (e mantenimento) degli obiettivi specifici attesi, alla gestione dei rischi e alla trasparenza e, in ultima istanza, alla creazione e protezione del Valore Pubblico.

Rispetto all'annualità precedente resta confermato l'impianto generale con riferimento alla pianificazione delle attività formative definita tenendo conto delle seguenti macro tematiche:

- accoglimento e qualificazione del personale neo assunto;
- formazione obbligatoria per tutto il personale relativa a normative nazionali e comunitarie (anticorruzione, trasparenza, *privacy*, *cybersecurity*, sicurezza sui luoghi di lavoro, etc.);
- formazione tecnico-professionale necessaria a supportare gli obiettivi di performance dell'Ente e la crescita delle competenze del personale;
- formazione a sostegno della transizione digitale nella Pubblica Amministrazione;
- sviluppo e consolidamento delle competenze trasversali o *soft skills*;
- rafforzamento del ruolo dell'ENAC presso gli operatori e gli organismi internazionali (ICAO, EASA, UE. etc);
- *recurrent* periodico.

Nello specifico per la pianificazione e poi per la programmazione delle attività sono stati considerati i seguenti elementi:

- programma delle assunzioni;
- storico della formazione per ciascun dipendente gestito attraverso apposito applicativo;
- attività a trascinamento dalla programmazione precedente;
- obiettivi di valore pubblico, di performance e di prevenzione della corruzione;
- impegni assunti nei consessi internazionali;
- aggiornamenti normativi e regolamentari.

Ai fini che precedono, è stata effettuata una ricognizione delle esigenze formative sulla base del documento ENAC Percorsi di Sviluppo Formativo (PSF; ad oggi conta 62 percorsi), attribuiti al personale coerentemente con il profilo posseduto e le attività lavorative assegnate o di futuro impiego, sulla base della verifica delle conoscenze e competenze già possedute. Il documento PSF, si ricorda, è stato elaborato negli scorsi anni avendo a riferimento i *processi* ENAC (attività), organizzati per tale scopo in *domini* (cfr Fig. 1).

Anche tale impianto resta confermato attesa la complessiva efficacia del sistema, seppure si segnala che già nel corso del 2023 è iniziata una attenta fase di revisione del documento che, verosimilmente potrà essere completata nel corso dell'anno anche in ragione della recente riorganizzazione (formalmente partita ad ottobre 2023) che ha comportato, tra l'altro, l'accorpamento in capo alle Direzioni Territoriali delle Direzioni Aeroportuali e delle Direzioni Operazioni. Ciò ha richiesto una differente allocazione dei processi e conseguentemente la riallocazione dei percorsi formativi al personale. Sempre sul tema si rappresenta che l'Ente ha aderito al progetto RiVa - La gestione strategica delle risorse umane per creare Valore Pubblico affidato a Formez dal Dipartimento della Funzione Pubblica nell'ambito del PNRR. Il progetto

intende individuare una metodologia unitaria ed integrata di gestione delle risorse umane in chiave strategica, basata su modelli di competenze, anche al fine di favorire l'evoluzione del mercato del lavoro e lo sviluppo di carriera nella pubblica amministrazione.

Tale innovativo progetto potrà avere nel medio termine ricadute sulla gestione, tra l'altro, della formazione poiché nell'ambito del progetto in argomento è previsto uno specifico *cantiere* che si focalizzerà sulla formazione. Allo stato attuale ENAC, grazie al sistema codificato nel documento Percorsi di sviluppo formativo, può programmare i percorsi formativi del proprio personale a presidio dei processi che necessitano della qualificazione, in linea generale professionisti sia della direzione generale sia delle sedi periferiche nonché funzionari e collaboratori delle sedi territoriali da qualificare come ispettori aeroportuali.

Detti percorsi formativi si concludono a seguito di circa 30/50 ore di formazione e di un periodo variabile di on the job training (a titolo esemplificativo nelle Fig. 2 e 3 sono riportati due percorsi formativi).

È intento dell'Ente valorizzare i curricula del proprio personale attraverso l'implementazione di un processo di assessment delle competenze al fine di verificare eventuali gap formativi ovvero di valorizzare le competenze già acquisite al momento dell'ingresso nell'Ente.

| | |
|---------|-------------------------------------------------|
| ADR | Aerodromes |
| AMM | Amministrazione |
| AIR | Airworthiness |
| ATM/ANS | Air Traffic Management/ Air Navigation Services |
| AW | Airworthiness |
| ECN | Economics |
| GEN | Basico Generale |
| ICT | Information and Communication Technology |
| LEG | Legal |
| FCL | Aircrew Licensing |
| MED | Medical |
| MGMT | Management |
| OPS | Operations |
| RAMP | Ramp Inspections |
| SA | Sorveglianza Aeroporti |
| SEC | Security |
| SGQ | Sistema gestione Qualità |
| SYS | Systemic Enablers for Safety Management |
| FSTD | Aircrew Flight Simulation Training Devices |

Tabella 1 - Domini ENAC

Percorso Formativo

| Codice | Titolo | Durata ORE | Contenuti | Obbligatorio |
|---------|------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| AMM75 | Il Ruolo dell' Ispettore aeroportuale nei controlli aeroportuali | 72 | Il Sistema Aeroportuale: il ruolo delle Direzioni aeroportuali; I Ruoli ispettivi nei controlli aeroportuali nelle specializzazioni: compiti e responsabilità nei vari settori; Ispettore Aeroportuale Security; Ispettore Aeroportuale Safety; Ispettore Handling e carta dei diritti qualità dei servizi; Enac: funzioni di polizia e vigilanza; Aspetti Sanzionatori; | Sì |
| SEC05 | Corso minacce e terrorismo | 16 | Storia del Terrorismo; Approccio psicologico; Radicalizzazione e del terrorismo, Struttura del terrorismo; Modalità di Reclutamento; Finanziamento del terrorismo e crimine organizzato; Tipologia di minacce; casi di studio | Sì |
| GEN09 | Lingua inglese level B1 | 80 | Serie di lezioni per conseguire il Livello B1 (cfr Common European Framework of Reference for Languages) | No |
| OJPTI11 | OJ (On Job) iniziale "NCI" | 96 | Partecipazione ad almeno 3 ispezioni del NCI della durata di 4 giorni; è prevista la valutazione finale del tutor incaricato | No |
| OJPTI03 | OJ (On Job) iniziale Generale 3m | 140 | Esecuzione delle principali attività del processo anche con l'utilizzo dei software specifici in affiancamento ad un tutor (è richiesto il rapporto con parere finale del tutor) | Sì |
| SEC01 | Sensibilizzazione alla Security Cat. A13 | 3 | Atti interferenza illecita; Obblighi legali; Obiettivi e organizzazione della sicurezza aerea; Obblighi e responsabilità del personale; Configurazione checkpoint e screening; Procedure controllo di accesso; Tesserini di accesso; Procedure di comunicazione | Sì |
| SEC03 | Specialistico Ispettore Aeroportuale Security | 64 | DM 85/99; Reg.ti EU 1998/2015, CE 300/2018, EU 1998/2015; Decisione CE 8005/2015; PNS; ENAC serie SEC; PRO 32 e 39; Check list Security e istruzioni operative | Sì |
| SEC04 | Specialistico Ispettori Nucleo Centrale Ispettivo | 40 | D.M. 85/99; Reg.ti UE 18/2018, CE 300/2008, CE 272/2009, UE 1998/2015; Decisione CE 8005/2015; PNS; ENAC Serie SEC; PRO 32; Check list Security Nucleo Centrale Ispettivo e istruzioni operative | No |
| GEN05 | Qualità e tecniche di audit | 24 | ISO 9001-19011, EN 9100; Certificazione e sorveglianza; Check-list e audit report; Evidenze e classificazione rilievi; Azioni correttive e preventive; Software specifico; CBO vs PBO; Comunicazione efficace; Qualità e standardizzazione in ENAC | Sì |

Tabella 2 - Percorso Ispettore Aeroportuale Security

Percorso Formativo

| Codice | Titolo | Durata | Contenuti | Obbligatorio |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| GEN02 | Corso ICAO - EASA - Regolamento Basico (CE) 2018/1139 e IR Aircrew, Air OPS, Aerodrome - Single European SKY (per professionisti) | 16 | ICAO, Unione Europea, Regolamento Basico ed EASA; Certificazione ed accertamenti dell'Autorità; Spazio Aereo e ATM/ANS; Reg.ti UE 1178/2011, 965/2012 e 290/2012; L'evoluzione normativa degli Aeroporti: RCEA e Regolamento (UE) 139/2014 | Sì |
| GEN26 | Applicativo EMPIC modulo CM (anagrafica) | 4 | Presentazione del Sistema e funzionalità del Modulo CM | Sì |
| OPS11 | CRM - Crew Resources Management | 16 | CRM nel Reg. EU 965/12 Part ORO; NTS; Comunicazione efficace; Valutazione programmi di addestramento, CRM skills, NTS; Tecniche e metodologie; Istruttori CRM [modulare i contenuti in funzione del target dei partecipanti] | No |
| OPS08 | FTL - Flight Time limitations | 8 | Fatica: teoria e effetti, pericoli e rischi; Misure di mitigazione; Modelli di identificazione dei rischi; Gestione dei rischi nel SMS; Normativa applicabile; Approvazione schemi FTL, esenzioni e deroghe; FRM [modulare i contenuti in funzione del target] | No |
| LIC02 | Il Regolamento EU 1178/2011 e relativi emendamenti (familiarizzazione) | 8 | Regolamento EU 1178/11; Cover regulation; Struttura della norma; Annesso da I a VIII; AMC e GM applicabili; Regolamenti, circolari, procedure, disposizioni e metodologie ENAC di settore - [modulare i contenuti in funzione del target dei partecipanti] | Sì |
| GEN28 | Information Technology, applicativo EMPIC modulo MED (Medical) | 16 | | Sì |
| MED04 | La Banca Dati EASA-EAMR | 8 | Riferimenti normativi; Principi; Modalità di utilizzo | No |
| MED02 | La certificazione medica - Reg. EU 1178/2011 e relativi emendamenti, legislazione nazionale, metodi (specialistico per ispettori medici) | 24 | Regolamento EU 1178/11; Cover regulation; Struttura della norma; Annex IV e VI parti applicabili; AMC e GM applicabili; DPR 566 del 18/11/88; Reg. ENAC su Organizzazione Sanitaria e Certificazioni Mediche; Circ. MED-01; SW di settore; Aspetti tariffari | Sì |
| MED03 | La certificazione medica - Reg. EU 340/2015 (ATCO) e relativi emendamenti, legislazione nazionale, metodi (specialistico per ispettori medici) | 24 | Regolamento EU 340/15; Cover regulation; Struttura della norma; Annex II, III e IV parti applicabili; AMC e GM applicabili; Reg. ENAC su Organizzazione Sanitaria e Certificazioni Mediche; Circ. ENAC MED-01; SW di settore; Aspetti tariffari | Sì |
| GEN09 | Lingua inglese level B1 | 80 | Serie di lezioni per conseguire il Livello B1 (cfr Common European Framework of Reference for Languages) | No |
| OJPTR08 | PT (Practical Training) iniziale Generale 2m | 16 | Simulazione delle principali attività del processo anche con l'utilizzo dei software specifici sotto la guida di un tutor (è richiesto il rapporto e il parere finale del tutor) | Sì |

Tabella 3 - Percorso Professionista Medicina aeronautica

La programmazione triennale 2024-2026 è riportata nell'Allegato 6 al presente PIAO.

In linea di principio nella programmazione annuale i primi sei mesi sono dedicati alla formazione iniziale ovvero specialistica il secondo semestre alla programmazione delle attività di aggiornamento.

Tra le attività programmate per il 2024 si segnalano:

- il corso di accoglimento (*on boarding*) per circa 150 unità, programmato a partire da metà marzo in concomitanza con le assunzioni (primo trimestre 2024). In ragione della nuova organizzazione il corso sarà erogato in modalità FAD sincrona. Il corso offrirà una vista su l'Ente (mission, organizzazione e ruolo, applicativi dedicati, ecc) e coinvolgerà sia i direttori centrali e di linea sia il personale a presidio dei processi di supporto (gestione delle missioni, delle presenze, previdenza, ecc);
- percorso formativo di *mentor*;
- percorso di alta formazione nel trasporto aereo per i neo assunti;
- interventi formativi di sviluppo manageriale destinato ai dirigenti (49);
- la formazione in materia di anticorruzione e più in particolare sull'istituto della segnalazione di condotte illecite (c.d. whistleblowing) destinato a tutta la popolazione ENAC (circa 800 risorse) con un focus sull'applicativo ENAC dedicato;
- la formazione iniziale e di aggiornamento per il personale dedicato alla implementazione del PAT - Portale Amministrazione Trasparente (98 risorse dedicate);
- un intervento destinato ai professionisti e agli ispettori aeroportuali in materia di sanzioni amministrative in relazione alla definitiva messa in operativo del sistema informatico di gestione delle sanzioni ancora in fase di progettazione (secondo semestre 2024);
- la formazione iniziale e quella propedeutica alla specializzazione/qualificazione di professionisti, funzionari e collaboratori;
- Workshop e laboratori esperienziali su valorizzazione del personale con disabilità dedicato ai direttori e capi ufficio (circa 70 unità);
- corsi tecnici specialistici in materia di normativa aeronautica;
- azioni formative per il management a sostegno dell'inclusione lavorativa del personale con disabilità e in lavoro agile;
- focus per gli specifici applicativi informatici per il personale con disabilità;
- il corso "Regolamento Piano di assistenza alle vittime di incidente aereo e loro familiari" destinato agli ispettori aeroportuali (circa 190 risorse);
- ECCAIRS 2 - nuovo sistema di segnalazione degli eventi aeronautici
- corsi tecnici specifici JAA su materie/tematiche/normative aeronautiche.

A più riprese nel tempo è stata sottolineata la centralità della formazione e dello sviluppo del capitale umano per la crescita e il successo delle amministrazioni.

La Direttiva del 23 marzo 2023 - *Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, e la Circolare 28 novembre 2023 "*Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale*" del Ministro della Pubblica Amministrazione hanno evidenziato come sia compito della dirigenza - tra l'altro - di promuovere la crescita e lo sviluppo delle risorse umane.

A tale proposito ENAC ha avviato in collaborazione con la Luiss Business School un progetto executive disegnato ad hoc per potenziarne la capacità di operare in contesti sempre più complessi, favorire la crescita individuale e organizzativa, con una crescente assunzione di responsabilità e di consapevolezza del ruolo.

Il percorso attraverso il coinvolgimento diretto dei dirigenti e dei vertici ENAC consentirà anche di definire una Carta dei Valori organizzativi che sarà poi veicolata all'interno delle strutture.

Il percorso modulare della complessiva durata di circa 60 ore prevede la trattazione dei seguenti argomenti:

- Change Management

- Business Organization and Process reengineering to improve efficiency and efficacy
- Leadership & People Management
- Decision making in uncertain and complex environment
- Economics responsibilities and management
- Sustainability
- Digital Transformation

La definizione della Carta dei Valori ENAC consentirà nel medio termine di progettare specifiche attività formative anche in relazione alle capacità relazionali e comportamentali, che caratterizzano il modo in cui ci si pone nel contesto lavorativo.

Ogni anno la programmazione prevede corsi iniziali ovvero di aggiornamento sulle specifiche normative tecniche afferenti al settore dell'Aviazione/Trasporto aereo e destinati a target specifici delle varie professionalità.

Pare opportuno segnalare che ad ottobre 2023 l'Ente ha stipulato un accordo quadro con la JAA TO - Joint Aviation Authorities Training Organisation, organizzazione d'eccellenza, affiliata a ECAC, riconosciuta nel contesto internazionale, per la messa a disposizione di corsi a catalogo specialistici in materia di normativa aeronautica e per l'organizzazione di corsi in-house. Il portafoglio di JAA TO contiene più di 450 corsi in aula, virtuali e online, programmati più volte l'anno o progettati ad hoc e realizzati anche presso le sedi dei clienti su richiesta, questo consente all'Ente di coprire molte delle necessità formative specialistiche da destinare trasversalmente a tutto il personale. La collaborazione coprirà indicativamente il triennio 2024-2026.

Parallelamente continueranno le attività di formazione per tutto il personale interessato sugli applicativi gestionali in uso in ENAC (protocollo, missioni, presenze) nonché sugli applicativi dedicati per le attività tecniche (Empic, programmi esami licenze, etc.).

Parimenti continuerà la formazione linguistica destinata al personale impegnato nelle attività internazionali.

La programmazione delle attività su base annuale è soggetta ad aggiornamenti effettuati semestralmente, anche al fine di rispondere alle diverse condizioni e/o esigenze che potrebbero richiedere interventi formativi non pianificati.

Sulla base della positiva esperienza continua il ricorso a differenti metodologie formative, in particolare l'e-learning si è rivelato in via generale un valido ausilio per il corso di accoglimento (articolato in diversi moduli, solo a titolo esemplificativo sistema gestione presenze, protocollo, etc.) e per alcuni corsi propedeutici al rilascio di documenti e attestazioni (ad es. CAT A 13).

Talune attività sono state progettate ed erogate in modalità mista FAD sincrona/asincrona specie quelli ricorrenti e non necessitanti di interazione, così da ridurre l'impegno economico e del personale impiegato nella docenza, lasciando peraltro margini di flessibilità al personale discente nel seguire il corso o di recuperarlo in caso di assenza. Essa garantisce la possibilità, poi, agli interessati di accedere in qualunque momento al materiale formativo per consolidare quanto appreso.

L'attività di valutazione della formazione, che procede in parallelo al processo formativo, è effettuata mediante la verifica della qualità degli interventi svolti (punti di forza e criticità) relativamente agli aspetti didattici, organizzativi e di utilità percepita da parte dei partecipanti, attraverso l'analisi dei risultati del questionario di gradimento somministrato al termine di ogni attività corsuale.

Si segnala che sono coinvolti nella formazione:

- il personale della Direzione Risorse Umane – Ufficio Formazione;
- i docenti ENAC, pari a 80 unità;
- il personale della Direzione Sistemi Informativi;
- Enac Servizi S.r.l.

ENAC Servizi ha infatti nella sua mission l'erogazione di formazione specializzata su tematiche di interesse generale del settore dell'aviazione civile nonché la divulgazione della cultura aeronautica e costituisce primo partner di ENAC per la progettazione e l'erogazione di corsi per il personale dell'autorità.

TORNA A "PROGRAMMAZIONE INTEGRATA" 

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

In attesa di indicazioni del Dipartimento Funzione Pubblica sulle modalità di effettuazione del monitoraggio integrato, si prevede di redigere una Relazione annuale estesa a tutti gli ambiti oggetto del PIAO.

Il monitoraggio della **sezione “Valore pubblico”** verrà effettuato prevalentemente attraverso rilevazioni sulla soddisfazione degli stakeholder e attraverso la misurazione periodica degli indicatori collegati agli obiettivi di valore pubblico. Dette attività saranno poste in essere dall'Ente in collaborazione con l'OIV.

Il monitoraggio della **sezione “Performance”** avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009.

L'Organismo indipendente di valutazione (OIV) verifica l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati e segnala la necessità o l'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio all'organo di indirizzo politico-amministrativo, anche in relazione al verificarsi di eventi imprevedibili tali da alterare l'assetto dell'organizzazione e delle risorse a disposizione dell'amministrazione.

Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione della Relazione sulla performance.

Le modalità di espletamento del monitoraggio periodico degli obiettivi di performance sono ampiamente descritte nel Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ENAC, che viene aggiornato annualmente.

Il monitoraggio della **sezione Rischi corruttivi e trasparenza** avviene secondo le indicazioni di ANAC.

È previsto un monitoraggio sull'implementazione delle misure di contenimento del rischio da parte delle Direzioni dell'Ente, le cui risultanze sono riportate nella relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza indirizzata al Direttore Generale e pubblicata sul sito istituzionale.

Annualmente, inoltre, secondo le scadenze e le modalità indicate da ANAC, viene pubblicata la Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

La Funzione Organizzativa Comunicazione Istituzionale e Ufficio Relazioni con il Pubblico e il Team multidisciplinare collaborano con il RPCT per il monitoraggio dell'attuazione degli obblighi previsti dalla normativa sulla trasparenza in vigore.

In caso di mancato o ritardato adempimento e/o irregolarità di livello significativo, il RPCT provvede alla relativa segnalazione al dirigente responsabile della pubblicazione, con nota scritta inserita nel protocollo informatico, indicando un termine non inferiore a 10 giorni e non superiore a 30 giorni, per l'esecuzione di quanto richiesto.

In difetto, allo scadere del periodo assegnato, il RPCT segnala all'organo di indirizzo politico, all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, alla struttura dell'ENAC competente per i procedimenti disciplinari, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

Il RPCT, inoltre, riscontra le specifiche richieste da parte dell'ANAC in materia di attuazione del principio di trasparenza e supporta l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), secondo le specifiche richieste e ai fini dell'attività di verifica di sua competenza.

L'OIV redige annualmente un'attestazione circa l'assolvimento di specifici obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità indicati dall'ANAC e la pubblica sul sito internet dell'Ente.

Il monitoraggio integrato della **Sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile** avviene tramite la ricognizione periodica dei volumi di personale che svolge la prestazione in *smart working*, verificando che l'accesso al lavoro agile si svolga in coerenza con i criteri stabili nell'ambito dell'organizzazione dell'Ente e con gli obiettivi strategici fissati nel presente documento.

I dati relativi all'implementazione del lavoro agile verranno, altresì, confrontati con i risultati dell'indagine che l'Ente espletterà sul grado di soddisfazione dei cittadini, consumatori ed utenti nel settore dell'aviazione civile, anche al fine di verificare che l'implementazione di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa contribuisca effettivamente alla realizzazione degli obiettivi di valore pubblico indicati nel presente documento e ad incrementare i volumi e la qualità dei servizi resi dall'Ente agli operatori ed agli utenti del settore dell'aviazione civile

Il monitoraggio integrato della **Sottosezione Piano Triennale dei Fabbisogni di personale** si svolge mediante la ricognizione degli esiti delle procedure di reclutamento avviate a seguito delle autorizzazioni a bandire ed assumere, nonché mediante la verifica periodica delle immissioni in ruolo del personale reclutato e dell'accertamento delle risorse umane assegnate alle singole strutture.

Verranno, altresì, monitorati gli obiettivi assegnati al personale reclutato in esercizio delle facoltà assunzionali ordinarie ed i percorsi formativi avviati nei confronti di tali risorse, verificandone la compatibilità e coerenza con gli obiettivi di valore pubblico, nonché con le iniziative e le strategie in materia di performance del personale, di prevenzione dei rischi corruttivi, di trasparenza amministrative e di formazione delle nuove competenze dell'Ente.

Il monitoraggio della **Sottosezione Formazione** avviene tramite la somministrazione di questionari di gradimento dei corsi erogati e la successiva analisi dei risultati con relativa reportistica periodica della Direzione Risorse Umane.

Va segnalato inoltre che i corsi di formazione inseriti nei percorsi di qualificazione del personale a presidio dei processi di vigilanza e certificazione prevedono la somministrazione di questionari di verifica delle conoscenze obbligatori ed altresì un periodo di on the job training (non meno di 3 mesi) da effettuare in affiancamento con tutor esperti dei processi che hanno l'obbligo di tenere traccia delle attività effettuate mediante l'utilizzo della apposita scheda allegata al Manuale delle Formazione e Qualificazione dell'Ente.





www.enac.gov.it