

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ
E ORGANIZZAZIONE (PIAO)**
(triennio 2025-2027)

Versione semplificata per le Amministrazioni fino a cinquanta dipendenti
(art. 6 decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80 e art. 6 decreto ministeriale 30 giugno 2022 n. 132)

Sommario

PREMESSA E STRUTTURA DEL PIAO	3
PRIMA SEZIONE - SCHEDE ANAGRAFICHE DELL'AMMINISTRAZIONE	4
1.1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione	4
SECONDA SEZIONE - PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	5
2.1. Performance.....	5
2.2. Anticorruzione	22
2.2.1. Trasparenza.....	35
TERZA SEZIONE - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	48
3.1. Struttura organizzativa.....	48
3.2. Organizzazione del lavoro agile (Piano organizzativo del lavoro agile -POLA)	51
3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale	63
3.4 Formazione	66
QUARTA SEZIONE - MONITORAGGIO	69
4.1. Monitoraggio	69
ALLEGATI	70

PREMESSA E STRUTTURA DEL PIAO

Previsto dall'articolo 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), da approvarsi entro il 31 gennaio di ogni anno, è il documento unico di programmazione e governance che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente: piano della performance, piano per la prevenzione della corruzione, piano del lavoro agile, programmazione dei fabbisogni del personale, piano azioni positive.

Il presente Piano è stato redatto secondo lo schema definito in modalità semplificata ai sensi dell'art. 6 del decreto ministeriale 30 giugno 2022 n. 132 per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti. Sebbene l'art. 6 del decreto n. 132/2022 su citato preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della sezione relativa alla performance è apparso opportuno, sin dalla sua entrata in vigore, procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sottosezione relativa alla performance per ragioni di economia procedimentale e al fine di raccogliere in un unico documento tutta la programmazione dell'Ente di propria competenza.

PRIMA SEZIONE - SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

1.1 Scheda anagrafica dell'Amministrazione

Denominazione	AGENZIA NAZIONALE PER LA SICUREZZA DEL VOLO (ANSV)
Sede legale	VIA ATTILIO BENIGNI, 53 - 00156 ROMA
Codice fiscale/Partita IVA	96402040586
Rappresentante legale	Presidente Gen. D.A. Luca Valeriani
Sito web istituzionale	www.ansv.it
Indirizzo pec	protocollo@pec.ansv.it
Indirizzo mail	ufficio.presidenza@ansv.it
Dotazione organica	30 unità, di cui 16 in servizio di ruolo + 4 A.M. in comando + 3 A.M. richiamati in servizio dall'ausiliaria.
Comparto di appartenenza	Funzioni centrali
Centralino	0682078200 - 3316797763
Segnalazione incidenti e inconvenienti aeronautici	06 82078207 (H24)
Segnalazione incidenti e inconvenienti aeronautici	safety.info@ansv.it
URP (dal martedì al venerdì)	06 82078206
Comunicazioni all'ufficio stampa	press@ansv.it

SECONDA SEZIONE - PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1. Performance

- **Presentazione**

Dopo poco più di venticinque anni dalla sua istituzione (avvenuta nel 1999) l’Agenzia nazionale per la sicurezza del volo (ANSV) rappresenta una realtà affermata nel contesto aeronautico italiano, UE e internazionale, dove apporta – tramite i risultati della propria attività – un significativo contributo per migliorare i livelli di sicurezza del volo. A livello UE, essa è accreditata tra le più importanti autorità investigative per la sicurezza dell’aviazione civile, grazie anche agli avanzati laboratori tecnologici di cui dispone, che svolgono la propria attività anche a favore di autorità investigative straniere, in linea e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa internazionale e da quella UE in materia di inchieste di sicurezza.

E che l’attività svolta dal nostro Ente abbia un elevato livello di conformità alla normativa internazionale e UE in materia di inchieste di sicurezza, lo dimostrano gli esiti dei controlli effettuati negli ultimi anni sui propri standard e sulle proprie prassi investigative, sia sotto forma di *audit*, sia sotto forma di *peer review*, rispettivamente da parte dell’ICAO¹ e da parte della Rete europea delle autorità investigative per la sicurezza dell’aviazione civile (ENCASIA)², quest’ultima operante in coordinamento con la Commissione europea. In linea di continuità con i lusinghieri esiti ottenuti nel corso del 2022 dall’ANSV a seguito dell’audit al quale è stata sottoposta da parte di un team dell’ICAO durante il quale è emerso l’elevatissimo livello di conformità alla normativa internazionale relativa alle inchieste di sicurezza, si colloca l’importante risultato ottenuto nella seconda metà del 2024 a seguito del peer review promosso dall’ENCASIA (la rete europea delle analoghe autorità investigative europee) ai sensi dell’art. 7 del Regolamento UE n.996/2010. Nel corso della visita è emersa l’efficiente organizzazione del processo investigativo e il confermato livello di conformità complessiva.

Gli esiti di tali verifiche, oltre che un importante incoraggiamento, rappresentano un continuo stimolo al miglioramento di cui l’ANSV tiene conto nei propri documenti programmatici, primo fra tutti, quello relativo alla propria “*performance*”. Tutto ciò pur considerando la persistente carenza di personale che impedisce una programmazione di ampio respiro e costringe al perseguimento di quegli obiettivi il cui raggiungimento sia necessario per assicurare il regolare assolvimento dei compiti di istituto ed evitare il decadimento dei livelli di operatività.

Nonostante i limiti sopra citati, ci si è sforzati di predisporre anche in questo PIAO una Sezione della *performance* (già “Piano della *performance*”) effettivamente perseguibile, che consenta di

¹ L’ICAO (International Civil Aviation Organization) è un’agenzia specializzata delle Nazioni Unite, istituita con la Convenzione relativa all’aviazione civile internazionale (Chicago, 1944).

² L’ENCASIA, di cui fa parte di diritto anche l’ANSV, è l’organismo di coordinamento delle autorità investigative per la sicurezza dell’aviazione civile della UE, istituito dall’art. 7 del regolamento UE n. 996/2010.

verificare l'operato dell'ANSV. Nella predisposizione si è cercato, peraltro, come negli ultimi anni, di tener conto delle osservazioni formulate dal Dipartimento della funzione pubblica nel *Report di sintesi* da ultimo pervenuto, quello, cioè, relativo all'analisi del "Piano della *performance* 2020-2022", in particolare per quanto concerne il miglioramento della definizione degli obiettivi.

Pur essendo di ridotte dimensioni l'ANSV quale autorità investigativa ha dei connotati che la caratterizzano e la differenziano in maniera significativa rendendola, per lo svolgimento della sua attività e la specializzazione dei suoi compiti d'istituto, unica nel panorama degli Enti pubblici italiani e tra le migliori a livello internazionale.

- **Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni**

Chi siamo

L'Agenzia nazionale per la sicurezza del volo (ANSV) è stata istituita con il decreto legislativo 25 febbraio 1999 n. 66, in attuazione di quanto previsto dall'ordinamento UE. Essa è l'autorità investigativa per la sicurezza dell'aviazione civile dello Stato italiano. Come tale è un'autorità pubblica, caratterizzata da ampia autonomia, posta in posizione di terzietà rispetto al sistema aviazione civile, a garanzia della obiettività del proprio operato, così come richiesto dal regolamento UE n. 996/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 ottobre 2010³.

Ai sensi dell'art. 2, comma 634, della legge n. 244/2007, l'ANSV è stata oggetto di riordino con il dPR 5 ottobre 2010 n. 189. Quest'ultimo, in particolare, ha ridotto il numero dei componenti degli Organi; sostituita la figura del segretario generale con quella del direttore generale; dettato disposizioni per la riduzione del numero dei dirigenti previsti dalla dotazione organica, nonché modificato le competenze degli Organi stessi. Tale dPR prevede, in particolare, tre Organi (Presidente, Collegio, Collegio dei revisori dei conti) e un Direttore generale.

Le competenze tra Presidente, Collegio e Direttore generale risultano così ripartite.

Presidente

Il Presidente ha la rappresentanza legale dell'Agenzia, sovrintende alla sua attività, convoca e presiede le riunioni del Collegio, fissandone l'ordine del giorno. Il Presidente inoltre:

- a) sovrintende al coordinamento dell'attività investigativa, designa l'investigatore incaricato e, nel caso di inchieste di sicurezza condotte da Stati stranieri, il rappresentante accreditato;
- b) esercita i poteri di delega previsti dall'articolo 9, comma 4, lettera c), del decreto legislativo 25 febbraio 1999 n. 66, nonché, sentita l'amministrazione vigilante qualora si tratti di Stati non appartenenti all'Unione europea, dalle previsioni 5.1 e 5.1.1 dell'Allegato 13 alla Convenzione relativa all'aviazione civile internazionale, stipulata a Chicago il 7 dicembre 1944, approvata e resa esecutiva con il decreto legislativo 6 marzo 1948 n. 616, ratificato con la legge 17 aprile 1956 n. 561;
- c) può accettare la delega da parte di uno Stato straniero allo svolgimento di una inchiesta di sicurezza;
- d) mantiene i rapporti con l'autorità giudiziaria e con le altre autorità nazionali e straniere;
- e) conclude le convenzioni previste dall'articolo 9, comma 4, del decreto legislativo 25 febbraio 1999 n. 66.

³ Regolamento UE n. 996/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 ottobre 2010 sulle inchieste e la prevenzione di incidenti e inconvenienti nel settore dell'aviazione civile e che abroga la direttiva 94/56/CE.

Collegio (composto da tre membri)

Il Collegio provvede, in particolare a:

- a) fissare le linee programmatiche e di indirizzo per lo svolgimento delle attività di inchiesta e degli altri compiti istituzionali dell’Agenzia;
- b) predisporre il rapporto informativo annuale al Presidente del Consiglio dei Ministri e disporre la diffusione ai soggetti interessati;
- c) conferire incarichi di studio, di indagine e di consulenza tecnica e giuridica;
- d) approvare i bilanci dell’Agenzia;
- e) deliberare le relazioni ed i rapporti predisposti dagli investigatori sulle inchieste svolte;
- f) deliberare i regolamenti concernenti l’organizzazione interna e il funzionamento dell’Agenzia.

Direttore generale

È nominato dal Presidente, previa delibera del Collegio. Egli è a capo degli uffici dell’Agenzia ed interviene, senza diritto di voto, alle riunioni del Collegio, al quale propone l’adozione dei provvedimenti che ritenga necessari.

Il Direttore generale, inoltre:

- a) conformemente alle direttive del Collegio, cura l’esecuzione delle delibere;
- b) formula proposte ed esprime pareri al Presidente e al Collegio;
- c) coordina l’attività degli uffici e adotta i provvedimenti relativi al personale;
- d) esercita i poteri di spesa secondo le direttive del Collegio;
- e) dirige, controlla e coordina l’attività dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con potere di sostituzione in caso di inerzia;
- f) fatto salvo quanto previsto dall’articolo 3, comma 2, lettera a), del dPR n. 189/2010, svolge attività di organizzazione e di gestione del personale e di gestione dei rapporti sindacali e di lavoro;
- g) esegue compiti specifici stabiliti dal Collegio.

Cosa facciamo

In virtù delle disposizioni di legge – d.lgs. n. 66/1999 e regolamento UE n. 996/2010 – l’ANSV è l’autorità investigativa per la sicurezza dell’aviazione civile dello Stato italiano. Ad essa sono demandati sostanzialmente i seguenti compiti:

- a) svolgere, a fini di prevenzione, le inchieste di sicurezza relative agli incidenti e agli inconvenienti occorsi ad aeromobili dell’aviazione civile, emanando, se necessario, le opportune raccomandazioni di sicurezza; lo scopo delle inchieste in questione è di identificare le cause degli eventi, al fine di evitarne il ripetersi;
- b) svolgere attività di studio e di indagine per assicurare il miglioramento della sicurezza del volo.

Proprio perché si tratta di un’autorità investigativa, all’ANSV non sono demandati compiti di regolazione, controllo e gestione del sistema aviazione civile, che rientrano tra le competenze di altri soggetti aeronautici, principalmente identificabili nei seguenti: ENAC, Aero Club d’Italia, ENAV S.p.A., gestori aeroportuali.

Con il decreto legislativo 2 maggio 2006 n. 213 all'ANSV è stato attribuito anche il compito di istituire e gestire il “Sistema di segnalazione volontaria (o spontanea)”, cosiddetto *voluntary report*, di cui alla direttiva comunitaria 2003/42/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 13 giugno 2003, relativa alla segnalazione di taluni eventi nel settore dell'aviazione civile, oggi sostituita dal regolamento UE n. 376/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio del 3 aprile 2014⁴. A seguito dell'entrata in vigore di tale regolamento UE, l'ANSV ha adottato, nel 2017, il “Regolamento per il trattamento delle segnalazioni spontanee” (in precedenza denominato “Regolamento per il trattamento delle segnalazioni volontarie”), disponibile nel sito web istituzionale (www.ansv.it)⁵.

Infine, va ricordato che il d.lgs. 14 gennaio 2013 n. 18, recante la disciplina sanzionatoria per la violazione del regolamento UE n. 996/2010 sulle inchieste e la prevenzione degli incidenti e inconvenienti nel settore dell'aviazione civile, ha individuato nell'ANSV l'organismo preposto all'irrogazione delle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal medesimo d.lgs.

Come operiamo

Le modalità di operare dell'ANSV sono delineate prevalentemente dall'ordinamento internazionale (Allegato 13 alla Convenzione relativa all'aviazione civile internazionale e Doc ICAO ivi richiamati) e UE (regolamento UE n. 996/2010), che dettano disposizioni dettagliate in materia di inchieste di sicurezza.

Tali disposizioni comportano – nel rispetto dei diversi ruoli e a condizione che non sorgano conflitti di interesse con l'inchiesta di sicurezza – uno stretto interagire con molteplici soggetti, al fine di assicurare una più efficace azione di prevenzione. Tali soggetti si possono principalmente identificare con i seguenti.

Soggetti istituzionali: Commissione europea, EASA (European Union Aviation Safety Agency), Rete europea delle autorità investigative per la sicurezza dell'aviazione civile (ENCASIA), autorità investigative per la sicurezza dell'aviazione civile di altri Stati, autorità nazionali dell'aviazione civile, fornitori dei servizi della navigazione aerea.

Soggetti non istituzionali: costruttori di aeromobili e della relativa componentistica, imprese di trasporto aereo e di lavoro aereo, gestori aeroportuali, associazioni dilettantistiche di volo, persone fisiche proprietarie o esercenti di aeromobili.

Nello svolgimento della propria attività investigativa, l'ANSV si può trovare ad interagire anche con l'autorità giudiziaria, nei casi in cui quest'ultima abbia aperto una propria indagine per l'accertamento di eventuali responsabilità in ordine all'accadimento di un evento aeronautico.

Per una dettagliata esamina dell'attività svolta dall'ANSV si rinvia al “Rapporto informativo sull'attività svolta dall'ANSV e sulla sicurezza dell'aviazione civile in Italia”, che, annualmente, viene pubblicato nel sito web istituzionale (www.ansv.it).

⁴ Regolamento UE n. 376/2014 del Parlamento europeo e del Consiglio del 3 aprile 2014 concernente la segnalazione, l'analisi e il monitoraggio di eventi nel settore dell'aviazione civile, che modifica il regolamento UE n. 996/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio e che abroga la direttiva 2003/42/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e i regolamenti CE n. 1321/2007 e CE n. 1330/2007 della Commissione.

⁵ A seguito delle estese novità introdotte dal regolamento UE n. 376/2014 rispetto a quanto previsto dalla abrogata direttiva 2003/42/CE e di recenti confronti avuti anche con l'EASA, si procederà nel 2023 ad una ulteriore revisione e riorganizzazione del citato sistema di segnalazione spontanea.

- **Identità**

L'amministrazione "in cifre"

Di seguito vengono riportati i dati più significativi relativi alle risorse umane e finanziarie di cui l'ANSV dispone. Come già rappresentato, per una più ampia esposizione si rinvia al "Rapporto informativo sull'attività svolta dall'ANSV e sulla sicurezza dell'aviazione civile in Italia", che annualmente viene pubblicato nel sito web istituzionale (www.ansv.it).

Risorse umane

A fronte dell'importante ruolo dell'ANSV, la sua dotazione organica è stata progressivamente erosa, a seguito dei numerosi interventi legislativi volti al contenimento delle spese della pubblica amministrazione. Da una dotazione organica iniziale di 55 unità di personale (prevista dal decreto legislativo n. 66/1999 e comprendente, tra l'altro, 3 dirigenti e 12 funzionari tecnici investigatori) si è scesi, con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 22 gennaio 2013, ad una dotazione organica di 30 unità di personale, come di seguito ripartite: n. 2 dirigenti; n. 12 unità di personale tecnico investigativo nell'Area professionale operativa; n. 16 unità di personale nell'Area professionale tecnica, economica e amministrativa, di cui n. 13 unità nella categoria C "funzionari", n. 2 unità nella categoria B "collaboratori" e n. 1 unità nella categoria A "operatori".

Da ricordare, in tale contesto, che l'ANSV non è mai riuscita, per i limiti imposti dalla normativa in materia di assunzioni, a raggiungere il pieno organico di 30 unità di personale e solo nel corso del 2023 è riuscita a reclutare uno dei due dirigenti previsti in dotazione organica, quello tecnico, restando vacante il posto di quello amministrativo, facendo fronte alle sue necessità grazie al prezioso contributo dell'Aeronautica Militare operante dal 2015 previsto nelle more delle assunzioni di personale di ruolo a tempo indeterminato.

A fronte della predetta dotazione, pertanto, le unità in servizio alla fine del 2024 erano complessivamente 23: oltre all'unico dirigente tecnico, 8 investigatori (di cui 3 in comando dall'Aeronautica militare e 3 in ausiliaria); 11 funzionari (di cui 1 in comando dall'Aeronautica militare); 2 collaboratori e 1 operatore, secondo il prospetto di seguito indicato:

	dotazione teorica	vacanti	occupati	
			Interni di ruolo	personale AM
Dirigenti	2	1	1	
Investigatori	12	4	2	6*
Funzionari	13	2	10	1**
Collaboratori	2	0	2	
Operatori	1	0	1	
TOT	30	7	16	7

* 6 unità di cui 3 in comando e 3 richiamati dall'ausiliaria.

** 1 unità in comando

Va ricordato che il personale tecnico investigativo deve far fronte, in parallelo, a più incombenze, che si possono così riassumere:

- completare le inchieste di sicurezza avviate, predisponendo le relative relazioni finali;
- procedere all’acquisizione delle evidenze necessarie al regolare svolgimento delle inchieste di sicurezza di nuova assegnazione;
- svolgere approfondimenti su un consistente numero di eventi segnalati, al fine di procedere alla puntuale classificazione degli stessi e verificare l’eventuale sussistenza dei presupposti di legge per procedere alla formale apertura di una inchiesta di sicurezza; molti di tali approfondimenti, pur non dando successivamente luogo all’apertura formale di una inchiesta di sicurezza, presentano comunque aspetti di interesse a fini di prevenzione e possono costituire la premessa, come già precisato, per lo svolgimento, da parte dell’ANSV, di una specifica attività di studio;
- partecipare, nei limiti consentiti dall’ordinamento internazionale e dell’Unione europea, alle inchieste di sicurezza che coinvolgano aeromobili di interesse italiano svolte dalle autorità investigative per la sicurezza dell’aviazione civile di altri Stati, a garanzia di una obiettiva attività di prevenzione e a tutela dello Stato italiano, dei suoi cittadini e dei suoi operatori;
- assicurare la propria presenza nelle competenti sedi istituzionali internazionali ed europee, al fine di apportare un contributo di esperienza e di professionalità nei processi decisionali inerenti alle tematiche attinenti all’attività istituzionale.

Il confronto con gli altri Stati UE, come sopra indicato, conferma l’insufficienza dell’attuale organico nel settore investigativo dell’ANSV; a livello UE, infatti, ci sono complessivamente circa 245 *air safety investigator* a tempo pieno, con una media di poco meno di 9 investigatori per Stato membro; per numero di investigatori spiccano, in particolare, la Francia, la Germania e la Spagna, che hanno un numero di investigatori, soprattutto la prima, ampiamente sopra la media. Anche il Regno Unito, che non fa più parte della UE, ha un elevato numero di investigatori. Peraltro, alcune di tali autorità investigative straniere possono avvalersi, oltre che dei propri investigatori a tempo pieno, anche di *field investigator* o investigatori *part-time/freelance*, che forniscono un supporto nel caso di eventi in cui siano coinvolti aeromobili dell’aviazione generale. La vigente normativa italiana in materia di affidamento delle consulenze da parte degli enti pubblici, nonché i limiti ai pertinenti capitoli di beni e servizi di bilancio precludono, all’ANSV, la possibilità di ricorrere ad efficaci forme di collaborazione investigativa esterna, analoghe a quelle testé citate.

Quindi è di tutta evidenza che il numero degli investigatori dell’ANSV, pur con l’importante contributo del personale militare, sia decisamente insufficiente, tenuto conto della significativa mole di lavoro e della provvisorietà del sostegno dell’A.M.. Conseguentemente, l’obiettivo prioritario dell’ANSV resta dunque quello di completare il proprio organico, *in primis* nell’area investigativa, o almeno di aumentarlo con proprio personale a tempo indeterminato.

Per completezza di informazione pare opportuno evidenziare che anche l’area tecnica-economica-amministrativa del personale presenta una situazione di criticità, in quanto i dipendenti attualmente in servizio, nella maggior parte dei casi unici per ciascun ufficio o settore di attività, devono assolvere a funzioni che – per la natura degli obblighi di legge, per la complessità delle procedure, per le tempistiche richieste, ecc. – sono identiche a quelle gravanti su pubbliche amministrazioni con dotazioni organiche ben più consistenti. Tutto ciò considerato che gli adempimenti prescindono dalla mole degli enti, anche organica, essendo uguali indipendente dalle materie e attività svolte.

Rimane quindi sempre valido quanto già sottolineato ripetutamente dall'ANSV, cioè la necessità di pervenire alla normalizzazione della situazione della stessa, attraverso:

- a) l'aumento delle unità di personale in servizio presso l'ANSV, favorendo il completamento e auspicabilmente anche l'ampliamento dell'organico dei tecnici investigatori, tramite la previsione di una deroga alla normativa vigente;
- b) la rimozione di quelle limitazioni normative gravanti sugli enti di grandi dimensioni che finiscono per penalizzare l'assolvimento dei compiti di istituto in enti di ridotte dimensioni quali l'ANSV.

Tutto ciò tenuto conto del costante interesse manifestato dalle istituzioni internazionali e UE nei confronti delle autorità investigative per la sicurezza dell'aviazione civile ed il fatto che l'ANSV svolge un'attività fondamentale a tutela della pubblica incolumità. Secondo il legislatore dell'Unione europea, infatti, «Le autorità investigative per la sicurezza [in Italia, appunto, l'ANSV] sono al centro del processo investigativo sulla sicurezza. Il loro lavoro è d'importanza fondamentale per determinare le cause di un incidente o di un inconveniente. È pertanto essenziale che le stesse siano in grado di condurre le loro inchieste in piena indipendenza e che dispongano delle risorse finanziarie e umane necessarie per condurre inchieste efficaci ed efficienti.» (*considerando* n. 15 del regolamento UE n. 996/2010).

Conseguentemente, sempre secondo lo stesso legislatore dell'Unione europea, l'autorità investigativa per la sicurezza dell'aviazione civile deve essere «dotata dal rispettivo Stato membro dei mezzi necessari per adempiere alle sue responsabilità in completa indipendenza e deve poter ottenere a tal fine sufficienti risorse.» (art. 4, paragrafo 6, del medesimo regolamento UE n. 996/2010).

Risorse finanziarie

Per quanto concerne la situazione finanziaria, va segnalato che nel 2024 il totale dei trasferimenti definitivi dallo Stato (unica entrata dell'ANSV) si è attestato a 4.411.075 euro, rispetto al massimo storico rappresentato dai 5.164.568 euro del 2001. Il dato di previsione relativo all'annualità 2025 è stato ulteriormente ridotto attestandosi a euro. 4.403.470,00 .

Contenimento della spesa pubblica

Anche in tale campo l'ANSV si è sempre contraddistinta riuscendo a svolgere i propri compiti d'istituto cercando di coniugare l'intento generale di contrazione della spesa pubblica perseguito dal legislatore nazionale con la finalità di mantenere alto lo *standard* dei propri servizi e attività. Non può sottacersi che anche in questo campo molteplici e particolarmente gravose sono state le diverse misure previste dalla vigente normativa per il contenimento della spesa pubblica. Ciò nonostante l'intendimento è quello di proseguire nel cammino intrapreso di virtuosità.

Considerazioni riassuntive

Alla luce di quanto sopra nuovamente rappresentato e al fine di evitare la compromissione del regolare svolgimento dell'attività investigativa dell'ANSV per carenza di risorse umane nonché l'esposizione dello Stato italiano alla possibile apertura di una procedura di infrazione per inosservanza, in particolare, del citato art. 4, paragrafo 6, *incipit* e lettera d), del regolamento UE n. 996/2010, si conferma la necessità di un intervento del legislatore nazionale, che favorisca il rapido completamento degli organici dell'ANSV, l'avvicendamento del personale cessato dal servizio e l'adeguamento delle risorse finanziarie.

Mandato istituzionale e Missione

Il mandato istituzionale dell'ANSV si desume dalle disposizioni di legge presenti principalmente nelle seguenti fonti normative: decreto legislativo n. 66/1999, regolamento UE n. 996/2010.

- Art. 1, comma 1, decreto legislativo n. 66/1999: «1. È istituita l'Agenzia nazionale per la sicurezza del volo, di seguito denominata Agenzia, sottoposta alla vigilanza della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con compiti in materia di inchieste su incidenti e inconvenienti nel settore dell'aviazione civile [omissis]».
- Art. 3, comma 2, decreto legislativo n. 66/1999: «2. L'Agenzia compie attività di studio e di indagine, formulando raccomandazioni e proposte dirette a garantire la sicurezza della navigazione aerea e a prevenire incidenti e inconvenienti aeronautici.».
- Art. 4, paragrafi 1/4, regolamento UE n. 996/2010: «1. Ciascuno Stato membro provvede affinché le inchieste in materia di sicurezza siano condotte o vigilate, senza interferenze esterne, da un'autorità investigativa nazionale permanente per la sicurezza dell'aviazione civile o sotto il controllo di tale autorità [omissis]. 2. Tale autorità è indipendente sul piano funzionale, in particolare nei confronti delle autorità aeronautiche competenti in materia di aeronavigabilità, certificazione, operazioni di volo, manutenzione, rilascio delle licenze, controllo del traffico aereo o gestione degli aerodromi e in generale nei confronti di qualsiasi altra parte o ente i cui interessi o finalità possano entrare in conflitto con il compito ad essa assegnato o influenzarne l'obiettività. 3. L'autorità investigativa per la sicurezza, nello svolgimento delle inchieste di sicurezza, non sollecita né riceve istruzioni da alcun soggetto esterno e gode di autorità illimitata sulla condotta delle inchieste di sicurezza. 4. I compiti affidati all'autorità investigativa per la sicurezza possono essere estesi alla raccolta e all'analisi di informazioni relative alla sicurezza aerea, in particolare a fini di prevenzione degli incidenti, nella misura in cui tali attività non compromettano la sua indipendenza e non comportino alcuna responsabilità di carattere regolamentare, amministrativo o normativo.».

Dall'esame del mandato istituzionale si può desumere la "Missione" dell'ANSV, che rappresenta la sua ragion d'essere e che si può identificare con la «tutela della pubblica incolumità», attraverso lo svolgimento di una efficace azione di prevenzione in campo aeronautico, nei limiti del mandato ad essa assegnato.

Albero della performance

Di seguito è rappresentato lo schema dell'albero della *performance* dell'ANSV, che, a livello operativo, si articola sostanzialmente su 5 aree strategiche, ognuna delle quali correlata alle attività svolte.

MANDATO ISTITUZIONALE Desunto dalle disposizioni di legge richiamate al paragrafo precedente “Mandato Istituzionale e Missione”		
MISSIONE Tutela della pubblica incolumità, attraverso lo svolgimento di una efficace azione di prevenzione in campo aeronautico, nei limiti del mandato assegnato.		
INTERPRETAZIONE DEL MANDATO Mettere a disposizione della collettività (<i>in primis</i> di quella aeronautica) i risultati della propria attività, al fine di migliorare la sicurezza del volo.		
AREA STRATEGICA 1 Inchieste di competenza ANSV.	AREA STRATEGICA 2 Inchieste svolte da altri Stati su eventi occorsi all'estero ad aeromobili di interesse italiano.	AREA STRATEGICA 3 Attività di studio e di indagine
AREA STRATEGICA 4 Laboratori tecnologici		AREA STRATEGICA 5 Promozione della cultura della sicurezza del volo

- **Analisi del contesto**

Analisi del contesto esterno

Il principale contesto di riferimento dell'azione dell'ANSV è quello aeronautico, che si caratterizza, in generale, per i due seguenti aspetti:

- l'elevata complessità sotto il profilo organizzativo ed operativo;
- l'elevato livello tecnologico, in costante e rapida evoluzione.

Sotto il profilo più strettamente attinente alla sicurezza del volo e alla relativa attività di prevenzione, si identificano sostanzialmente tre comparti, con connotazioni molto differenti tra loro.

Il *comparto dell'aviazione commerciale*: si tratta del comparto che interessa maggiormente gli utenti del trasporto aereo, per il considerevole volume di passeggeri movimentati quotidianamente.

Il *comparto del lavoro aereo*: si caratterizza principalmente per i critici contesti operativi nei quali gli aeromobili sono spesso chiamati ad operare. In tale comparto rientrano infatti attività eterogenee, come, ad esempio, l'attività antiincendio boschivo, il trasporto di materiali al gancio, lo spargimento di sostanze, la fotografia aerea, la pubblicità aerea, ecc. La tipologia di attività svolte

in questo comparto riveste grande importanza per la collettività, ma generalmente non desta in quest'ultima lo stesso interesse che desta il comparto dell'aviazione commerciale.

Il *comparto dell'aviazione turistico sportiva*: rientra in questo comparto l'attività di volo svolta unicamente a fini sportivi o ricreativi.

Nell'interagire con il comparto aeronautico, l'ANSV, come già evidenziato, si interfaccia con molteplici soggetti, al fine di assicurare una più efficace azione di prevenzione.

Nello svolgimento della propria azione esterna, l'ANSV non può comunque prescindere dal contesto economico interno, che, nell'imporre la riduzione generalizzata delle spese delle pubbliche amministrazioni, ha finito inevitabilmente con l'incidere sull'operatività di amministrazioni la cui rilevanza, sotto il profilo del mandato istituzionale, è sancita da disposizioni dell'ordinamento internazionale e UE, come nel caso, appunto, dell'ANSV.

Analisi del contesto interno

L'analisi è orientata ad individuare i punti di forza e di debolezza dell'organizzazione, cioè le sue caratteristiche positive e le sue criticità interne. Nello svolgimento dell'analisi si è tenuto conto anche delle osservazioni formulate nel tempo dagli operatori del settore aeronautico.

Organizzazione

Il modello organizzativo vigente è stato adottato il 19 dicembre 2013, in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 2, comma 7, del decreto-legge 31 agosto 2013 n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013 n. 125, che fissava al 31 dicembre 2013 il termine entro il quale le pubbliche amministrazioni interessate dai decreti di riduzione delle dotazioni organiche avrebbero dovuto adottare i regolamenti di organizzazione secondo i rispettivi ordinamenti.

Risorse umane

Come già ampiamente evidenziato, la forte criticità di organico, pur temporaneamente mitigata dalla presa di servizio presso l'ANSV di personale in comando e in ausiliaria dell'Aeronautica militare, rappresenta un grave handicap per l'ANSV.

Risorse tecnologiche

Il patrimonio costituito dai laboratori tecnologici dell'ANSV, in particolare dei laboratori FDR-CVR⁶, rappresenta una importante risorsa per lo Stato italiano, spendibile in termini di immagine anche sul piano internazionale, come testimoniano, peraltro, le richieste di potersi avvalere dell'ausilio dei laboratori ANSV provenienti da autorità investigative straniere per la sicurezza dell'aviazione civile.

⁶ FDR: Flight Data Recorder, registratore dei parametri di volo. CVR: Cockpit Voice Recorder, registratore delle comunicazioni, delle voci e dei rumori in cabina di pilotaggio.

Tali laboratori, tuttavia, richiedono investimenti significativi per garantirne il costante aggiornamento allo stato dell'arte.

Le capacità attuali dei laboratori dell'ANSV si possono così riassumere.

1. Estrazione dati dai registratori di volo (FDR/CVR), che equipaggiano la maggior parte degli aeromobili civili operanti in Italia. Tale attività presuppone una conoscenza approfondita degli apparati e avviene mediante specifici *accident tool kit*.
2. Estrazione dati dai registratori di volo (FDR/CVR), anche in condizioni di danneggiamento. Anche tale attività presuppone una conoscenza approfondita degli apparati e viene svolta mediante l'ausilio di specifici *accident tool kit* e di ulteriori apparecchiature di laboratorio (forno industriale, multimetro digitale, calibri, attrezzi per il taglio, pennelli con setole in fibra di vetro, ecc.).
3. Estrazione dati da apparati non protetti e atti alla registrazione di parametri di volo. È il caso degli apparati basati sul sistema di localizzazione GNSS⁷ e di alcune unità avioniche di gestione dei propulsori. Tali attività si svolgono acquisendo, di volta in volta, specifica conoscenza dell'apparato e mediante attrezzature di laboratorio.
4. *De-noise* di tracce audio contenute nei CVR ai fini della comprensione delle comunicazioni. Tale attività si svolge partendo dalla conoscenza degli aeromobili, degli apparati da cui provengono le tracce e della fisica delle onde sonore. Vengono utilizzati software di natura commerciale.
5. *Spectrum analysis* delle tracce audio provenienti da qualsivoglia fonte (CVR, video, registrazioni di altra natura) ai fini della valutazione dell'efficienza o meno degli organi rotanti presenti sull'aeromobile. Questi, difatti, emettono a specifiche frequenze che vengono investigate. Tale attività si svolge partendo dalla conoscenza degli aeromobili e degli apparati da cui provengono le tracce e della fisica delle onde sonore. Vengono utilizzati software di natura commerciale.
6. Analisi dei dati di volo provenienti da apparati FDR. Tale attività viene svolta partendo dalla conoscenza degli aeromobili e degli apparati da cui provengono i dati, unitamente alle conoscenze specifiche ingegneristiche e/o di navigazione aerea. Sono necessari software di analisi specifici per le inchieste aeronautiche. Questi, per via del carico computazionale, operano su potenti *workstation* dedicate.
7. Analisi dei dati di volo provenienti da apparati non protetti. Tale attività viene svolta partendo dalla conoscenza degli aeromobili e degli apparati da cui provengono i dati, unitamente alle conoscenze specifiche ingegneristiche e/o di navigazione aerea. Vengono utilizzati software commerciali.
8. *Failure analysis* di componenti meccanici. Nel dettaglio è possibile eseguire presso i laboratori dell'ANSV l'analisi dei danneggiamenti delle parti meccaniche degli aeromobili mediante le seguenti tecniche: osservazione visiva, microscopia ottica e dal 2023 anche elettronica, video- endoscopia, test di durezza. L'esecuzione di tali prove richiede, oltre al possesso delle attrezzature necessarie, conoscenza delle strutture aeronautiche, scienza dei materiali e delle pratiche di laboratorio.

I laboratori dell'ANSV, fin dalla loro istituzione, sono stati continuamente oggetto di investimenti, al fine di assicurarne il mantenimento allo stato dell'arte e amplificarne le capacità di analisi. Al riguardo, l'ANSV si è dotata, tramite il documento dal titolo "Metriche di valutazione dei laboratori

⁷ GNSS: Global Navigation Satellite System.

ANSV”⁸, di specifiche metriche di valutazione della quantità, qualità ed efficienza delle lavorazioni effettuate; tale documento, periodicamente aggiornato dall’Ufficio laboratori ANSV alla luce dell’esperienza sin qui acquisita in sede di sua applicazione, ha dimostrato tutta la sua validità, rappresentando un utile stimolo per migliorare ulteriormente l’efficienza dei citati laboratori.

Procedure

Alla luce delle novità introdotte dal DPR n. 189/2010 e dal regolamento UE n. 996/2010, nonché in relazione alla consolidata esperienza acquisita sul campo e alle verifiche periodiche effettuate, tramite *audit* e *peer review*, rispettivamente dall’ICAO e dall’ENCASIA, l’ANSV ha ritenuto opportuno adottare alcune specifiche procedure e linee guida finalizzate, principalmente, alla razionalizzazione dello svolgimento dell’attività investigativa, con conseguenti positive ricadute a livello di standardizzazione con le altre omologhe autorità investigative della UE, di riduzione dell’arretrato e di contenimento dei costi. In tale contesto pare opportuno segnalare, in particolare, l’adozione di linee programmatiche per l’attività d’inchiesta (integrate dalle relative procedure attuative) e l’adozione di linee programmatiche per l’attività d’inchiesta nel caso di eventi occorsi ad apparecchi per il volo da diporto o sportivo (VDS). Le citate linee programmatiche stanno dando i risultati sperati, in quanto hanno reso più efficace e tempestiva l’attività di prevenzione in campo aeronautico.

In questa sede pare pure opportuno ricordare che la pandemia da COVID-19, come in tutti i settori di attività dell’ANSV, ha rappresentato una sfida anche per le autorità investigative per la sicurezza dell’aviazione civile, che hanno dovuto continuare ad assicurare lo svolgimento della propria attività investigativa in un contesto ambientale molto complesso, costringendo le predette autorità a riorganizzare il proprio *modus operandi*.

A partire dalla fine del periodo emergenziale, formalmente proclamata nel maggio 2023, essendo venute meno molte delle restrizioni a suo tempo imposte a seguito della citata pandemia, l’ANSV ha potuto riprendere gradualmente il suo ordinario *modus operandi* mantenendo, però, alcune delle buone prassi acquisite nel frattempo (il maggior uso delle riunioni *online* rispetto a quelle in presenza; l’utilizzo di spedizioni assicurate su componenti di aeromobili sotto inchiesta all’estero rispetto a diretti sopralluoghi; il maggior uso delle *desk investigation*, con la collaborazione di soggetti in loco, ad esempio Forze dell’ordine, etc).

Digitalizzazione

L’attivazione del protocollo informatico e del sistema per la gestione informatica dei documenti, dei flussi documentali e degli archivi ha consentito all’ANSV di migliorare sensibilmente la propria efficienza, anche nella gestione della documentazione relativa alle inchieste di sicurezza.

⁸ Il citato documento è stato posto in allegato al “Piano della *performance* 2020-2022”; i successivi aggiornamenti sono stati direttamente implementati dall’Ufficio laboratori ANSV.

L'ANSV continua inoltre ad aggiornare i propri sistemi tecnologici, per garantirne lo stato dell'arte. La digitalizzazione si sta quindi dimostrando una risorsa strategica e nodale per assicurare il buon andamento di tutti i processi gestiti dall'ANSV.

- **Obiettivi strategici**

Gli obiettivi strategici descrivono il traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi.

Gli obiettivi in questione fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e presentano un elevato grado di rilevanza. In sostanza, la definizione degli obiettivi strategici ha lo scopo di tradurre l'identità (Mandato e Missione) dell'ente in obiettivi.

Compatibilmente con i vincoli introdotti a livello normativo per la riduzione della spesa pubblica delle pubbliche amministrazioni (tra le quali rientra l'ANSV) e con la grave criticità di organico gli obiettivi strategici per l'ANSV da conseguire alla fine del triennio di riferimento 2025-2027 si confermano nei seguenti:

AREA STRATEGICA 1: inchieste di competenza ANSV.

- *Obiettivo specifico*: continuare ad assicurare il regolare svolgimento delle inchieste di sicurezza di competenza, sia attraverso la specifica attività investigativa sia attraverso quella amministrativa di supporto logistico/di funzionamento.
- *Vincolo*: compatibilmente con la criticità di organico e la disponibilità di risorse finanziarie.

AREA STRATEGICA 2: inchieste svolte da autorità investigative di altri Stati su eventi occorsi all'estero ad aeromobili di interesse italiano.

- *Obiettivo specifico*: continuare ad assicurare la partecipazione di personale qualificato dell'ANSV alle inchieste di sicurezza svolte dalle autorità investigative di altri Stati, nei limiti consentiti dall'ordinamento internazionale e UE in materia, a garanzia di una obiettiva attività di prevenzione e del rispetto dei principi di reciprocità cui si ispirano i rapporti internazionali.
- *Vincolo*: compatibilmente con la criticità di organico e la disponibilità di risorse finanziarie.

AREA STRATEGICA 3: attività di studio e di indagine.

- *Obiettivo specifico*: sviluppare l'approfondimento di particolari tematiche di interesse per la sicurezza del volo, non necessariamente correlate a specifiche inchieste di sicurezza ed eventualmente suggerite dall'analisi delle segnalazioni spontanee.
- *Vincolo*: compatibilmente con la criticità di organico e la disponibilità di adeguate risorse finanziarie.

AREA STRATEGICA 4: laboratori tecnologici.

- *Obiettivo specifico*: perseguire l'ulteriore aggiornamento dei laboratori tecnologici dell'ANSV per garantirne il mantenimento allo stato dell'arte.
- *Vincolo*: compatibilmente con la criticità di organico e la disponibilità di risorse finanziarie.

AREA STRATEGICA 5: promozione della cultura della sicurezza del volo.

- *Obiettivo specifico*: promuovere la diffusione della cultura della sicurezza del volo, tramite iniziative da realizzarsi secondo le modalità ritenute opportune e condivise.
- *Vincolo*: compatibilmente con la criticità di organico e la disponibilità di risorse finanziarie.

L'attuale situazione in cui versa l'ANSV a causa della criticità di organico non consente alla stessa di definire obiettivi strategici di più ampio respiro diversi da quelli sopra rappresentati.

Ciò premesso, proprio per le ragioni sopra richiamate, le aree strategiche che, in via prioritaria, saranno presidiate dall'ANSV, saranno l'Area strategica 1, l'Area strategica 2 e l'Area strategica 5.

- **Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi/di ente**

Gli obiettivi operativi/di ente declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo), ciò indipendentemente dai livelli organizzativi a cui tali obiettivi facciano capo. In sostanza, gli obiettivi operativi riguardano le attività di programmazione di breve periodo.

Obiettivi assegnati al personale dirigenziale e non dirigenziale

Come già evidenziato, l'ANSV, nel corso del 2023, si è dotato di uno dei due Dirigenti previsti nella sua dotazione organica: quello tecnico mentre il posto di Dirigente amministrativo è rimasto vacante. Le funzioni di quest'ultimo continuano ad essere svolte dal Direttore generale.

Fermo restando gli obiettivi individuali che verranno assegnati in base al sistema di valutazione vigente nell'Ente a tutto il personale (per il Direttore generale provvede il Collegio e per il Dirigente provvede lo stesso Direttore generale, mentre per il personale provvedono i Dirigenti ed in via sostitutiva il medesimo Direttore generale), si ritiene opportuno delineare gli obiettivi operativi/di ente, che l'ANSV – nel più ampio contesto del traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi – ritiene indispensabile raggiungere annualmente nel triennio di riferimento (2025-2027).

Gli obiettivi in questione (si veda la tabella successiva) vanno quindi sostanzialmente intesi come obiettivi di ente per ogni anno del triennio di riferimento, al cui perseguimento contribuisce tutto il personale dell'ANSV, indipendentemente dai livelli organizzativi a cui tali obiettivi facciano capo. Tali obiettivi rispondono anche alla promozione delle pari opportunità.

In questo modo tutto il personale – indipendentemente dal fatto che assolva allo svolgimento di compiti di supporto logistico/di funzionamento o di compiti di istituto in senso stretto e dalla categoria di appartenenza – diventa parte attiva per assicurare il raggiungimento degli obiettivi in questione.

Nel definire i suddetti obiettivi si è tenuto conto della situazione dell'organico.

Gli obiettivi in argomento sono coerenti con la programmazione effettuata in occasione della predisposizione del bilancio di previsione relativo all'esercizio finanziario dell'anno 2025.

La tabella con gli obiettivi operativi/di ente da conseguire annualmente nel triennio 2025-2027 è riportata di seguito; di seguito è pure riportata la tabella con i punti oggetto della misurazione della *performance* organizzativa.

**TABELLA OBIETTIVI OPERATIVI/DI ENTE DA CONSEGUIRE ANNUALMENTE
NEL TRIENNIO 2025-2027**

OBIETTIVO OPERATIVO	INDICE NUMERICO	ARCO TEMPORALE	PERSONALE COINVOLTO
Completamento inchieste di sicurezza.	Almeno 15 inchieste.	1 genn.-31dic. di ogni anno.	Al raggiungimento di questo obiettivo contribuisce tutto il personale, nei limiti delle rispettive competenze.
In materia di pagamenti, rispetto tempo medio di ritardo annuo (vd. art. 4-bis del dl 24.02.2023, n. 13).	<= 0 del tempo medio di ritardo annuale come elaborato dalla PCC, attraverso l'efficientamento del flusso informativo (dati e comunicazioni preliminari alle liquidazioni) interno all'Ente.	1 genn.-31dic. di ogni anno	Al raggiungimento di questo obiettivo contribuisce tutto il personale, nei limiti delle rispettive competenze
Inchieste svolte da autorità investigative di altri Stati su eventi occorsi all'estero ad aeromobili di interesse italiano.	Accreditare investigatori in almeno il 40% delle inchieste notificate all'ANSV da autorità investigative straniere relative ad incidenti/inconvenienti gravi occorsi all'estero ad aeromobili di interesse italiano.	1 genn.-31dic. di ogni anno.	Al raggiungimento di questo obiettivo contribuisce tutto il personale, nei limiti delle rispettive competenze.
Laboratori tecnologici.	Garantire il raggiungimento di almeno uno dei due seguenti acquisti: <ul style="list-style-type: none"> • Rinnovo licenza e supporto software Planesciences; • MARS espansione modelli Honeywell 1st gen & Rack 	1 genn.-31dic. di ogni anno.	Al raggiungimento di questo obiettivo contribuisce tutto il personale, nei limiti delle rispettive competenze.
Promozione della cultura della sicurezza del volo.	Realizzare e/o partecipare ad almeno una iniziativa anche in videoconferenza, destinata a soggetti aeronautici finalizzata a far conoscere l'ANSV stessa e le criticità riscontrate nei vari campi di attività in un'ottica di prevenzione.	1 genn.-31dic. di ogni anno.	Al raggiungimento di questo obiettivo contribuisce tutto il personale, nei limiti delle rispettive competenze.

**TABELLA DELLA MISURAZIONE
DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

	Indicatore
1	Numero di raccomandazioni di sicurezza predisposte nell'anno in corso.
2	Partecipazione ad incontri istituzionali e gruppi di lavoro internazionali
3	Rispetto del termine ordinatorio dei 12 mesi per la chiusura delle inchieste.
4	Tempo medio del ritardo nei pagamenti delle fatture relative alle transazioni commerciali di cui all'art. 1, c.859, lett.b della legge 145/2018 e sm, come elaborato dalla PCC (non superiore a 0)
5	Numero di gare e/o procedure di aggiudicazione avviate e concluse e loro durata (media).
6	Tempo di elaborazione dei dati mensili delle presenze dei dipendenti.
7	Percentuale di richieste da parte di organi di informazione e/o privati cittadini relative all'attività istituzionale regolarmente evase.

Di seguito, inoltre, si elencano gli indicatori comuni per la misurazione della performance organizzativa delle funzioni di supporto, oggetto della Circolare prot. 80611 del 30/12/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica. La Circolare sopra citata dispone che gli indicatori oggetto di monitoraggio siano pubblicati entro il 31 gennaio di ciascun anno sul Portale della performance del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Area	Indicatore	Nome indicatore	Formula di calcolo
Gestione delle risorse umane	1.1	Costo unitario della funzione di gestione delle risorse umane	Costo del personale addetto alla funzione gestione risorse umane / N. totale dei dipendenti in servizio
	1.2	Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile	N. di dipendenti in lavoro agile e telelavoro / N. totale dei dipendenti in servizio
	1.3	Grado di copertura delle attività formative dedicate al personale	N. di dipendenti che hanno iniziato un'attività formativa nel periodo di riferimento / N. totale dei dipendenti in servizio
	1.4	Grado di copertura delle procedure di valutazione del personale	N. di dipendenti che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione / N. totale dei dipendenti in servizio
	1.5	Tasso di mobilità interna del personale non dirigenziale	N. di dipendenti che hanno cambiato unità organizzativa / N. totale di personale non dirigenziale in servizio
Gestione degli approvvigionamenti e degli immobili	2.1	Incidenza del ricorso a convenzioni CONSIP e al mercato elettronico degli acquisti	Spesa per l'acquisto di beni e servizi effettuata tramite convenzioni quadro o mercato elettronico / Pagamenti per acquisto di beni e servizi
	2.2	Spesa per energia elettrica al metro quadro	Costo per energia elettrica / N. di metri quadri disponibili
Gestione delle risorse informatiche e digitalizzazione	3.1	Grado di utilizzo di SPID nei servizi digitali	N. di accessi unici tramite SPID a servizi digitali / N. di accessi unici a servizi digitali collegati a SPID
	3.2	Percentuale di servizi <i>full digital</i>	N. di servizi che siano interamente online, integrati e full digital / N. di servizi erogati
	3.3	Percentuale di servizi a pagamento tramite PagoPa	N. di servizi a pagamento che consentono uso PagoPA / N. di servizi a pagamento
	3.4	Percentuale di comunicazioni tramite domicilia digitali	N. di comunicazioni elettroniche inviate ad imprese e PPAA tramite domicilia digitali / N. di comunicazioni inviate a imprese e PPAA
	3.5	Percentuali di banche dati pubbliche disponibili in formato aperto	N. di dataset pubblicati in formato aperto / N. di dataset previsti dal paniere dinamico per il tipo di amministrazione
	3.6	Dematerializzazione procedure	Procedura di gestione presenze-assenze, ferie-permessi, missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata [full digital)
Gestione della comunicazione e della trasparenza	4.1	Consultazione del portale istituzionale	N. totale di accessi unici al portale istituzionale / 365
	4.2	Grado di trasparenza dell'amministrazione	L'indicatore si calcola come rapporto tra punteggi associati alle attestazioni rilasciate dall'OIV

- **Azioni per la parità donna uomo**

Per quanto concerne i profili attinenti alla materia delle pari opportunità, si rappresenta che è stato approvato il “Piano delle azioni positive” per il triennio 2025-2027, come da allegato “A” al presente Documento. Dette azioni positive, in linea con l’art. 42 del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, rappresentano quelle «misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (*omissis*) dirette a favorire l’occupazione femminile e a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro».

Le azioni positive sono, pertanto, misure temporanee speciali, che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Si tratta di misure “speciali” (in quanto non generali, ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta) e “temporanee” (in quanto necessarie per il solo lasso di tempo in cui si dovesse rilevare una eventuale disparità di trattamento).

La strategia delle azioni positive è rivolta alla rimozione di quei fattori che, direttamente o indirettamente, determinino situazioni di squilibrio in termini di opportunità, attraverso l’introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l’accesso ai diritti.

Le azioni positive devono essere quindi considerate come la declinazione concreta di quel processo, già avviato, di costante riduzione delle disparità di genere in ambito lavorativo.

Il “Piano delle azioni positive”, come previsto dalla legislazione vigente, ha un contenuto programmatico triennale, al fine di assicurare la coerenza con gli obiettivi strategici e operativi previsti dall’ANSV.

Il citato “Piano delle azioni positive” è orientato, principalmente, alla realizzazione di obiettivi di natura più ampia, in grado di far conseguire benefici concreti a tutti i dipendenti, in quanto capaci di produrre esternalità positive sull’intero contesto lavorativo, ben sintetizzato nell’espressione “benessere organizzativo”.

- **Il processo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance**

Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

La predisposizione della presente Sezione ha tenuto conto dei limiti imposti dalla programmazione economico-finanziaria. In particolare, la presente Sezione *performance* trova un raccordo con la relazione programmatica al bilancio di previsione relativo all’esercizio finanziario dell’anno 2024.

Nello specifico, indicativamente nella prima quindicina di novembre di ogni anno, vengono messi a punto dal Presidente e dal Direttore generale gli obiettivi che poi il Presidente farà propri in sede di predisposizione della relazione programmatica al bilancio di previsione per l’esercizio finanziario dell’anno successivo, tenendo conto delle risorse umane e finanziarie disponibili.

Tali obiettivi vengono quindi sottoposti, indicativamente entro la seconda quindicina di novembre di ogni anno, all’esame del Collegio in sede di approvazione del bilancio di previsione per l’esercizio finanziario dell’anno successivo. Una volta approvati, essi costituiranno il riferimento di massima per la predisposizione della presente Sezione, che sarà definita e approvata nell’ambito del PIAO entro il mese di gennaio dell’anno successivo. Entro il medesimo termine vengono fissati gli obiettivi individuali al Direttore generale e conseguentemente quelli degli altri dipendenti.

SECONDA SEZIONE

ANTICORRUZIONE

2.2. Anticorruzione

- **Premessa**

La legge 6 novembre 2012 n. 190 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” è finalizzata a contrastare i fenomeni corruttivi e l’illegalità nella pubblica amministrazione.

L’intervento legislativo si muove nella direzione di rafforzare l’efficacia e l’effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo, puntando ad uniformare l’ordinamento giuridico italiano agli strumenti sovranazionali di contrasto alla corruzione già ratificati dal nostro Paese, in particolare alla Convenzione dell’Organizzazione delle Nazioni Unite contro la corruzione (c.d. Convenzione di Merida), adottata dall’Assemblea generale dell’ONU il 31 ottobre 2003 con risoluzione n. 58/4, firmata dallo Stato italiano il 9 dicembre 2003, e ratificata con legge 3 agosto 2009 n. 116.

A livello nazionale il sistema di prevenzione e contrasto della corruzione nella pubblica amministrazione si articola nelle strategie individuate nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2019, approvato dall’ANAC con deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019. Tale Piano ha rivisto e consolidato in un unico atto di indirizzo tutte le indicazioni fornite fino ad oggi, integrandole con orientamenti maturati nel corso del tempo e oggetto di appositi atti regolatori. L’ANAC ha inteso, pur in continuità con i PNA precedenti, superare le indicazioni contenute nelle Parti generali dei PNA e degli aggiornamenti precedentemente adottati, che mantengono la loro valenza di atti di indirizzo per alcuni aspetti settoriali.

Il Piano nazionale anticorruzione (PNA) 2022, approvato dal Consiglio dell’ANAC il 16 novembre 2022, è stato predisposto alla luce delle recenti riforme e urgenze introdotte con il PNRR e della disciplina sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO); esso contiene anche indicazioni specificamente dedicate agli enti con meno di 50 dipendenti. Tra di esse, la principale è la conferma, dopo la prima adozione, per le successive due annualità, del PTPCT o della Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO in vigore, salvo circostanze sopravvenute che impongano una revisione della programmazione. Per queste amministrazioni sono state previste misure per rafforzare il monitoraggio, sia in termini di periodicità dello stesso, sia di campionamento degli obblighi di pubblicazione di cui monitorare la corretta attuazione. Il PNA 2022 riconosce che l’integrazione degli strumenti di programmazione può realizzarsi in diversi modi, tenendo presente la necessità di mantenere il patrimonio di esperienze maturato nel tempo da ciascuna amministrazione. Pertanto, l’ANSV, con il presente atto, avvia il processo di integrazione degli strumenti programmatici voluto dal legislatore, riservandosi il perfezionamento del processo stesso nelle annualità successive.

La presente Sezione (in passato “Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza”) costituisce, per la sua stessa impostazione, oltre che in ossequio alle norme di legge, un documento aperto all’aggiornamento continuo, che si sviluppa nel tempo in funzione delle criticità emergenti, del sopravvenire o del mutare di processi lavorativi, dei risultati ottenuti con le attività di prevenzione compiute, di eventuali novità in campo normativo.

Alcune delle problematiche riscontrate negli anni precedenti dall’ANAC sono riscontrabili, in misura

più o meno variabile, anche all'interno dell'ANSV. Inoltre, nel contesto dell'ANSV giocano un ruolo negativo anche altri fattori, quali, ad esempio, la mancanza di dirigenti, l'esiguità numerica del personale in servizio, l'estrema specificità delle mansioni correlate all'adempimento dei compiti istituzionali dell'ente.

Ciò nonostante, pur tenendo conto dei limiti oggettivi innanzi rappresentati, è intenzione dell'ANSV migliorare ulteriormente, nel proprio ambito, la qualità dell'attività di prevenzione della corruzione.

Il nuovo contesto normativo riconosce alla Sezione anticorruzione e trasparenza un valore programmatico più incisivo, dovendo essa necessariamente prevedere gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione e della trasparenza, fissati dall'organo di indirizzo. Il Programma della trasparenza ne diventa un contenuto indefettibile: deve contenere le soluzioni organizzative ritenute più idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente e in esso devono essere chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni. Inoltre, la promozione di maggiori livelli di trasparenza deve costituire obiettivo strategico di ogni amministrazione e deve tradursi in obiettivi organizzativi e individuali, quali, ad esempio, la pubblicazione di dati "ulteriori" rispetto a quelli obbligatori, in specifiche aree di rischio.

Il d.lgs. n. 97/2016 ha unificato in capo ad un solo soggetto l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e ne ha rafforzato il ruolo. In attuazione di tale disposto normativo, l'ANSV ha formalizzato con apposito atto l'integrazione dei compiti in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza in un unico soggetto, individuato nel Direttore generale, nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Come già detto nella Sezione di questo PIAO relativa alla *performance*, la "missione" dell'ANSV è desumibile dalla normativa di riferimento e si può identificare con la «tutela della pubblica incolumità», attraverso lo svolgimento di una efficace azione di prevenzione in campo aeronautico, nei limiti del mandato ad essa assegnato.

La consapevolezza della suddetta "missione" costituisce, già di per sé, uno spontaneo stimolo al rigore e alla correttezza nello svolgimento di qualsivoglia attività di ufficio. A questo assunto di partenza si aggiungono altri fattori, che contribuiscono a facilitare la diffusione della cultura della legalità.

In particolare, le dimensioni estremamente ridotte dell'organico dell'ente fanno sì che il contatto necessariamente stretto, quotidiano e diretto tra il Presidente (che peraltro, per legge, sovrintende anche al coordinamento dell'attività investigativa), il Direttore generale (che è anche il Responsabile della prevenzione della corruzione) e tutti i dipendenti sia improntato alla correttezza comportamentale.

In questa sede corre l'obbligo di sottolineare che, oltre all'assolvimento di tutti gli obblighi in materia di trasparenza, l'ANSV, ogni anno, in ossequio alle disposizioni di legge, rende pubblico nel proprio sito web e trasmette al Parlamento tramite la Presidenza del Consiglio dei ministri un Rapporto informativo, in cui viene fatto il punto sull'attività svolta dall'ente nel periodo 1 gennaio-31 dicembre dell'anno precedente e sul livello generale di sicurezza dell'aviazione civile in Italia, così come previsto dall'art. 4, paragrafo 5, del regolamento UE n. 996/2010.

- **Oggetto e finalità della presente Sezione anticorruzione**

Nella presente Sezione sono indicate le misure organizzative volte a contenere i rischi evidenziati tramite l'analisi del contesto esterno ed interno in cui agisce l'ANSV e attraverso l'analisi della mappatura dei processi interni, che comprende:

- la valutazione dei rischi correlati ai processi;
- l'analisi e la ponderazione dei rischi;
- il trattamento del rischio, consistente nell'individuazione delle misure di prevenzione ritenute più idonee;
- il monitoraggio dell'effettività e dell'efficacia delle misure di prevenzione.

Queste attività, che saranno descritte nei paragrafi successivi, sono sinteticamente rappresentate negli allegati "B" (Registro dei rischi) e "C" (Misure e monitoraggio), che costituiscono parte integrante del presente Documento.

Le note difficoltà organizzative dell'ANSV non hanno sin qui consentito il completo adeguamento alle indicazioni contenute nell'allegato 1 al Piano nazionale anticorruzione 2019. Si sta procedendo, quindi, con gradualità, al miglioramento progressivo e continuativo delle analisi sopra citate, attraverso fasi di approfondimento successive.

Anche nella predisposizione di questa Sezione non è stato possibile procedere ad un'analisi dettagliata del rischio residuo. Tuttavia, tenuto conto della complessivamente bassa esposizione dell'attività dell'ANSV al rischio corruttivo, ci si prefigge di procedere nel senso sopra indicato nel corso dei prossimi cicli di gestione, introducendo, ove necessario, opportuni correttivi.

Con il Piano 2021-2023 si era dato impulso al sistema di monitoraggio dell'attuazione delle misure di prevenzione, passando da una modalità descrittiva delle attività compiute ad un processo sistematico di tracciamento delle stesse, che consente di verificarne lo stato di avanzamento. Gli esiti del monitoraggio dello stato di attuazione delle misure nel corso dell'anno 2023 sono esposti nell'allegato "C".

Il concetto di corruzione preso a riferimento in questa sede ha un'accezione ampia, comprensiva delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si possa riscontrare l'abuso, da parte di un soggetto, del potere a lui affidato al fine di ottenere vantaggi privati, configurando situazioni rilevanti più ampie della fattispecie di cui al libro secondo, titolo secondo, del codice penale, inclusi i malfunzionamenti dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite.

Inoltre, per meglio armonizzare tutte le strategie dell'Ente verso un unico obiettivo di miglioramento dello standard delle prestazioni rese e di contenimento del rischio corruzione, la presente Sezione integra anche il Programma per la trasparenza.

- **Rapporto sull'attività di prevenzione della corruzione svolta nell'anno 2024**

L'ANSV ha continuato a scontare le difficoltà già evidenziate nei precedenti Piani.

In particolare:

- la presenza in servizio presso l'ANSV di un solo dirigente tecnico, assunto in data 1° agosto 2023, determina una responsabilità estremamente ampia in capo al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che è anche Direttore generale della stessa ANSV;

- la mancanza di una struttura di supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che ha indotto, a decorrere dal mese di ottobre 2014, all'individuazione di un Referente del Responsabile della prevenzione della corruzione, chiamato a svolgere i compiti connessi alla concreta attuazione del Piano, alla sua verifica e valutazione, nelle sue molteplici articolazioni;
- l'esiguità del personale in servizio presso l'ANSV, che, determinando un significativo carico di lavoro su ogni dipendente, ha reso difficile il celere coinvolgimento dei Responsabili degli Uffici nell'analisi delle attività più a rischio e delle misure di prevenzione.

Formazione

Già dal 2021 l'ANSV ha ritenuto di investire importanti energie nella formazione, superando ogni anno gli obiettivi prefissati nel PTPCT. Anche nel 2024 è stata compiutamente realizzata la misura prevista nel PTPC 2024-2026 consistente nell'effettuazione di "interventi formativi di carattere generale rivolti al rimanente 50% del personale non coinvolto nell'anno precedente". Il RPCT ha tenuto un intervento formativo in materia, con prova di valutazione finale, per n. 10 dipendenti, inclusi anche il nuovo assunto e i militari richiamati dall'ausiliaria, si può ritenere, pertanto, che l'obiettivo prefissato sia stato sostanzialmente raggiunto. Nell'ambito di tale intervento formativo, sono state illustrate le misure di prevenzione della corruzione adottate dall'ANSV, ed in particolare, la piattaforma "WHISTLEBLOWING PA".

Patti di integrità

Nell'anno 2024 il modello di Patto d'integrità adottato in precedenza è stato inserito in tutte le procedure di affidamento di lavori, beni e servizi avviate dall'ANSV. Alla luce dei positivi riscontri avuti, si ritiene che questa misura sia atta a produrre i risultati attesi. L'inserimento dei patti d'integrità negli atti contrattuali costituisce ormai una procedura rodada e perfettamente a regime.

Peraltro, va aggiunto che tutti gli operatori presenti nel MEPA (che costituisce, per l'ANSV, la principale piattaforma di riferimento per le procedure negoziali) devono già sottoscrivere un apposito patto di integrità predisposto da CONSIP/MEF, che, tra l'altro, prevede quanto segue: «Ogni Fornitore che richiede l'Abilitazione al Mercato Elettronico e che, ottenuta l'Abilitazione, opera nell'ambito del Mercato Elettronico formulando le proprie offerte a Catalogo e partecipando alle procedure di acquisto indette dai Soggetti Aggiudicatori, si impegna al rispetto di tutte le disposizioni delle Regole, del Bando di abilitazione e relativi allegati, della documentazione inerente le procedure di acquisto, ed agisce in conformità ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza, senza porre in essere alcun tipo di atto finalizzato, direttamente o indirettamente, a influenzare indebitamente la propria partecipazione al Mercato Elettronico ovvero l'assegnazione delle procedure di acquisto condotte dai Soggetti Aggiudicatori.».

Monitoraggio del rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi

Il monitoraggio, iniziato con determinazione n. 58/17 attualmente coinvolge l'Ufficio acquisti patrimonio e cassa economale, l'Ufficio bilancio-contabilità, l'Ufficio del trattamento giuridico del personale, l'Ufficio del trattamento economico del personale, l'Ufficio affari legali e contenzioso, l'Ufficio relazioni con il pubblico e l'Ufficio investigazioni. Ha cadenza semestrale e, ad oggi, sono stati pubblicati tutti i dati fino a quelli del primo semestre del 2024 inclusi.

L'analisi dei dati ha fatto emergere un sostanziale rispetto della tempistica; infatti, di tutti i

procedimenti analizzati, soltanto una minima parte si è conclusa fuori termine. Si è trattato, in particolare, per quanto concerne l'Ufficio bilancio-contabilità, di mandati di pagamento di fatture, il cui ritardo è stato causato dalla incompletezza della documentazione fornita dalle ditte; per quanto concerne l'Ufficio investigazioni il ritardo, presente in 16 casi su 147, è dovuto alla carenza di personale o alla natura delle attività da svolgere che richiedono più di 30 giorni. I ritardi non sono pertanto riconducibili a profili di interesse che rilevino sul piano della prevenzione della corruzione. Nel 2024 è stata avviata, in via sperimentale, una nuova procedura per la gestione della rendicontazione delle missioni, al fine di consentire anche il monitoraggio dei tempi di presentazione della documentazione. La formalizzazione del monitoraggio dei procedimenti di rendicontazione delle missioni è stata perfezionata a decorrere dal 1° gennaio 2025.

Rotazione del personale

Nell'ambito dell'ANSV, il problema del possibile consolidamento di posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività è apparso, fin dalle prime riflessioni sull'attività di prevenzione della corruzione, di non facile soluzione, perché la rotazione del personale risulta sostanzialmente inattuabile a causa dell'esiguità numerica del personale e dell'infungibilità professionale che ne consegue.

Per questo motivo, all'inizio dell'anno 2018, l'ANSV, allo scopo di evitare che il medesimo funzionario tratti in via esclusiva lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, adottò una procedura sperimentale di condivisione degli atti procedurali.

Si tratta di una modalità di lavoro che, superando la stretta parcellizzazione delle procedure, consente una maggiore condivisione delle valutazioni nell'ambito del procedimento. Consiste infatti nell'affiancare al funzionario responsabile un'altra unità di personale, per la valutazione condivisa degli elementi più rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria; le ragioni di un eventuale dissenso devono essere motivate, così da evidenziare ogni criticità prima dell'adozione del provvedimento finale.

Attualmente la misura coinvolge l'Ufficio acquisti, patrimonio e cassa economale per i procedimenti afferenti la gestione e la conservazione dei beni, l'Ufficio del trattamento giuridico del personale per due procedimenti: l'attribuzione dei buoni pasto ai dipendenti e la quantificazione delle ore di lavoro straordinario, l'Ufficio bilancio-contabilità per il procedimento "liquidazione delle fatture ai fornitori".

Nel 2024 è stata posta in essere, in concreto, la condivisione di un ulteriore procedimento che coinvolge più strutture dell'ANSV. Ci si riferisce, in particolare, al procedimento per l'acquisto e la gestione del vestiario degli investigatori. Si tratta di un procedimento complesso, che si articola in varie fasi: la verifica periodica dello stato di integrità e di efficienza della dotazione personale tecnica degli investigatori a cura della Segreteria tecnica, la rappresentazione dell'esigenza da parte dell'Ufficio investigazioni, la procedura negoziale a cura dell'Ufficio acquisti, e la gestione da parte del Consegnatario. La formalizzazione della condivisione di questi atti endoprocedimentale, iniziata in via sperimentale nel 2024, è stata perfezionata a decorrere dal 1° gennaio 2025.

Potenziamento del collegamento tra la prevenzione della corruzione, la trasparenza e la performance

Il richiesto potenziamento dell'azione amministrativa, intesa come accessibilità totale alle informazioni concernenti l'organizzazione e l'azione dell'organizzazione stessa sarà assicurato

attraverso la progressiva attuazione del processo di integrazione degli strumenti programmatori voluto dal legislatore ed avviato con l'introduzione nell'ordinamento dello strumento del PIAO, riservandosi il perfezionamento del processo stesso nelle annualità successive.

Incompatibilità successiva (pantouflage)

Anche nell'anno 2024 è stata data applicazione alla determinazione del Direttore generale n. 101/2021 in tema di *pantouflage*. In particolare, il dipendente assunto nell'anno e i due militari richiamati dall'ausiliaria hanno sottoscritto le apposite dichiarazioni e le stesse sono state inserite nei fascicoli personali, sia digitali sia cartacei, di ciascuno.

Si conferma che anche le clausole da inserire nelle procedure di affidamento di lavori, beni e servizi sono state regolarmente sottoscritte a cura dei partecipanti.

La disciplina del *pantouflage* adottata dall'ANSV risulta essere in linea con le indicazioni fornite dal PNA 2022.

Tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblowing)

In attuazione di quanto previsto dal precedente PTCPT, con determinazione del Direttore generale n. 85/2022 è stata adottata, in via sperimentale, la procedura di segnalazione degli illeciti (whistleblowing), ai sensi dell'art. 54-bis del d.lgs. 165/2001. È stata, pertanto, attivata la piattaforma "WHISTLEBLOWING PA" e il documento recante le necessarie indicazioni circa le modalità di invio e di gestione delle segnalazioni di illecito è stato pubblicato nel sito web istituzionale, unitamente al link da utilizzare e agli altri documenti di riferimento. Al momento della redazione del presente atto non è pervenuta alcuna segnalazione di illecito.

Nell'anno 2024, il RPCT ha tenuto una formazione specifica sull'utilizzo della piattaforma sopra citata, nell'ambito dell'intervento formativo di carattere generale rivolti al 50% del personale non coinvolto nell'anno precedente.

Codice di comportamento

In attuazione di quanto previsto nel precedente PTCPT, nel 2024 è stato adottato il nuovo Codice di comportamento del personale dell'Agenzia nazionale per la sicurezza del volo che ha recepito le innovazioni introdotte con il D.P.R. n. 81/2023. Tali modifiche si riferiscono principalmente ai settori dell'utilizzo delle tecnologie informatiche, dell'utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media e al ruolo e alla funzione dei dirigenti. Inoltre, il RPCT ha tenuto un intervento formativo nel corso del quale ha illustrato il nuovo Codice di comportamento e il sistema di valutazione. A questo intervento formativo hanno partecipato n. 20 dipendenti.

- **Individuazione delle misure di prevenzione da adottare nel triennio 2025-2027.**

Già in precedenza, l'ANSV, recependo le indicazioni metodologiche fornite dall'ANAC con il PNA 2019 e in particolare con l'Allegato 1, con l'approvazione del PTPCT 2021-2023 ha iniziato l'aggiornamento dell'analisi dei rischi compiuta nel 2016. Con il "Registro dei rischi" (allegato "B") sono stati superati i criteri di "probabilità" e "impatto" precedentemente utilizzati per valutare il rischio correlato ad ogni attività e si è proceduto ad una nuova mappatura, che, assumendo come base di partenza quella già effettuata nel 2016, ha rivalutato i procedimenti alla luce dei "fattori abilitanti", degli "indicatori di rischio" e dei "dati oggettivi per la stima del rischio", ha espresso un giudizio sintetico sul rischio e ha indicato le misure di prevenzione ritenute più adeguate. Sono stati individuati quali teorici fattori abilitanti e valutati in rapporto a ciascun processo/attività: la mancanza di controlli e/o di misure di prevenzione del rischio; la mancanza di trasparenza; l'eccessiva regolamentazione, la complessità e la scarsa chiarezza della normativa di riferimento; l'esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto; la scarsa responsabilizzazione interna; l'inadeguatezza o l'assenza di competenze del personale addetto ai processi; l'inadeguata diffusione della cultura della legalità; la mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione. Sono stati assunti come indicatori di rischio: il grado di discrezionalità del decisore interno; l'opacità del processo decisionale, intesa come scarsa trasparenza; il livello di interesse esterno. In assenza di altri dati oggettivi per la stima del rischio, sono stati assunti come criteri di valutazione i dati sui precedenti giudiziari e/o disciplinari a carico dei dipendenti e nelle segnalazioni pervenute attraverso il sistema di whistleblowing o con altre modalità. L'analisi di questi dati ha confermato il livello generalmente basso di rischio corruttivo presente. Nell'allegato "C" sono indicate le misure di prevenzione, generali e specifiche che l'ANSV ritiene opportuno adottare, specificando i tempi di realizzazione, l'individuazione dei soggetti responsabili dell'attuazione, i criteri di monitoraggio, gli obiettivi di valutazione e l'indicazione dei soggetti responsabili del monitoraggio.

Non è stato ancora possibile procedere ad un'analisi dettagliata del rischio residuo. Tuttavia, tenuto conto della complessivamente bassa esposizione dell'attività dell'ANSV al rischio corruttivo, ci si prefigge di procedere nel senso sopra indicato nel corso dei prossimi cicli di gestione, introducendo, ove necessario, opportuni correttivi.

Tenuto conto di quanto sopra evidenziato, l'ANSV ritiene, per il triennio 2025-2027, di portare a compimento l'adozione delle misure già indicate nel precedente Piano per gli anni 2025 e 2026. Ritiene, inoltre, di implementare, nell'anno 2027, le misure come indicato nell'allegato "C".

Per quanto riguarda i processi ritenuti di maggior rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance, di cui, a norma del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, 30 giugno 2022 n. 132, occorre dare specifica evidenza nell'ambito del PIAO, si rileva che, essendo questi ultimi riferibili ai compiti di istituto dell'ANSV, gli stessi sono stati oggetto di adeguata valutazione, sulla base dei criteri sopra indicati, e precisamente "fattori abilitanti", "indicatori di rischio" e "dati oggettivi per la stima del rischio", e conseguentemente sono state individuate le misure di prevenzione ritenute più adeguate. I risultati di questa valutazione sono indicati, nell'allegato "B".

Misure di prevenzione generale

Formazione

Come indicato in precedenza, nell'anno 2024 è stato realizzato un intervento formativo di carattere generale, che ha coinvolto complessivamente n. 10 dipendenti.

Confermata la centralità della formazione nel quadro delle misure di prevenzione, in coerenza con le indicazioni del PNA, si confermano le previsioni, per l'anno 2025, di rinnovare la formazione specialistica del personale assegnato ad almeno due delle principali aree di rischio e, per l'anno 2026, di completare la formazione specialistica del personale assegnato alle rimanenti aree di rischio. Per l'anno 2027 si prevede di erogare la formazione di carattere generale almeno al 50% del personale in servizio.

Per lo svolgimento di tali interventi sarà data preferenza, per la formazione di carattere strettamente specialistico prevista per gli anni 2025 e 2026, ai soggetti formatori istituzionali, in particolare alla Scuola nazionale dell'amministrazione (SNA), mentre, preso atto dell'efficacia dell'intervento formativo tenuto dal RPCT, per la formazione di carattere generale prevista per l'anno 2027, si prevede di ricorrere nuovamente a questa modalità.

Azioni previste (compatibilmente con le risorse di bilancio e con le limitazioni eventualmente imposte per il perdurare della pandemia da COVID-19):

- nel 2025 si prevede di rinnovare la formazione di carattere specialistico per il personale assegnato ad almeno due delle principali aree di rischio;
- nel 2026 si prevede di completare la formazione di carattere specialistico per il personale assegnato alle rimanenti aree di rischio;
- Nel 2027 si prevede di erogare la formazione di carattere generale ad almeno il 50% del personale in servizio.

Soggetti: SNA, ANAC, o altri soggetti istituzionali, RPCT, Referente, Ufficio del trattamento giuridico.

Tempistica: l'intero anno.

Indicatori: eventi formativi realizzati, numero di persone formate.

Obiettivo: SÌ/NO.

Codice di comportamento

Il Codice di comportamento del personale dell'Agenzia nazionale per la sicurezza del volo, di cui si è trattato già nella Sezione performance, costituisce uno dei principali strumenti di prevenzione della corruzione, idoneo a mitigare la maggior parte delle tipologie di comportamenti a rischio di corruzione, in quanto specificamente diretto a favorire la diffusione di comportamenti ispirati a standard di legalità ed eticità.

Opera in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto è applicabile alla totalità dei processi mappati ed è stato infatti individuato come utile misura di prevenzione da quasi tutti i responsabili degli Uffici.

Inoltre, esso contiene delle norme specifiche relative allo svolgimento dell'attività investigativa, mostrando così di voler improntare in maniera significativa lo svolgimento della missione istituzionale dell'ANSV con connotati di particolare correttezza.

Come più sopra evidenziato, nel 2024 è stato adottato il nuovo Codice di comportamento del

personale dell'ANSV, aggiornato alla luce delle novità introdotte dal D.P.R. n. 81/2023 ed è stato realizzato un intervento formativo sui principali contenuti dello stesso.

Si conferma, per l'anno 2025, la previsione dello svolgimento di percorsi formativi sui temi correlati al Codice di comportamento, precisando che saranno rivolti ad almeno il 50% dei dipendenti. Nell'anno 2026, i percorsi formativi sui temi correlati al Codice di comportamento saranno rivolti al rimanente personale.

Per l'anno 2027 si prevede lo svolgimento di un approfondimento sulla rispondenza del Codice alle esigenze dell'ANSV e su eventuali modifiche normative supervenienti.

Azioni previste:

- nel 2025 si prevede lo svolgimento di percorsi formativi sui temi correlati al Codice di comportamento, rivolti ad almeno il 50% dei dipendenti;
- nel 2026 si prevede il completamento di percorsi formativi sui temi correlati al nuovo Codice di comportamento;
- nel 2027 si prevede lo svolgimento di un approfondimento sulla rispondenza del Codice di comportamento alle esigenze dell'ANSV e su eventuali modifiche normative supervenienti.

Soggetti: RPCT, Referente per la prevenzione della corruzione, OIV, organo di indirizzo politico, dipendenti, altri soggetti coinvolti a vario titolo.

Tempistica: come indicato alla voce "Azioni".

Indicatori:

- nel 2025 eventi formativi realizzati, numero di persone formate;
- nel 2026 eventi formativi realizzati, numero di persone formate.
- Nel 2027 verifica dell'approfondimento compiuto mediante apposita relazione del Referente.

Obiettivo: SÌ/NO.

Tutela del dipendente che segnali illeciti (whistleblowing)

Come già anticipato, sebbene la piattaforma "WHISTLEBLOWING PA" sia presente nel sito web istituzionale, unitamente al link da utilizzare e agli altri documenti di riferimento, non sono giunte segnalazioni di illecito. Si ritiene, pertanto, di confermare gli obiettivi già previsti per gli anni 2025 e 2026 e, per l'anno 2027, si ritiene utile continuare ad informare i dipendenti dell'opportunità offerta dalla piattaforma.

Azioni previste:

- nel 2025 si prevede di completare l'attività formativa in materia di *whistleblowing* coinvolgendo il rimanente 50% dei dipendenti;
- nel 2026 si prevede lo svolgimento di un'analisi delle segnalazioni eventualmente pervenute;
- nel 2027 si prevede di rinnovare l'attività formativa in materia di *whistleblowing* coinvolgendo almeno il 50% dei dipendenti.

Soggetti: RPCT, Referente per la prevenzione della corruzione, struttura informatica dell'ANSV.

Tempistica: come indicato alla voce "Azioni".

Indicatori:

- nel 2025 evento formativo realizzato, numero di persone formate.
- nel 2026 verifica dell'analisi svolta.
- nel 2027 evento formativo realizzato, numero di persone formate.

Obiettivi: SÌ/NO

Conflitto di interessi

Il Codice di comportamento adottato nel 2024 per recepire le innovazioni introdotte dal D.P.R. n. 81/2023 ha confermato la disciplina interna relativa alla comunicazione di interessi finanziari e conflitti d'interesse.

Tutti i dipendenti devono – nei loro rapporti esterni con clienti/fornitori/contraenti e concorrenti, nonché nei rapporti con i soggetti coinvolti nelle inchieste di sicurezza – curare sempre gli interessi dell'ANSV rispetto ad ogni altra situazione che possa concretizzare un vantaggio personale, anche di natura non patrimoniale. Per quanto concerne le inchieste di sicurezza, gli interessi dell'ANSV si identificano nello svolgimento di una efficace azione di prevenzione, a tutela della pubblica incolumità.

I dipendenti destinati ad operare nei settori e/o attività particolarmente esposti al rischio di corruzione devono segnalare tempestivamente ogni situazione di conflitto anche potenziale.

Per conflitto di interesse, reale o potenziale, si intende qualsiasi relazione intercorrente tra un dipendente e soggetti, persone fisiche o giuridiche, che possa risultare di pregiudizio per l'ANSV.

I conflitti di interesse devono essere resi noti con immediatezza, con dichiarazione scritta da inviarsi al proprio responsabile. In particolare, per quanto concerne lo svolgimento dell'attività investigativa, l'investigatore incaricato ed eventuali suoi collaboratori – in un'ottica di trasparenza a garanzia della terzietà dell'ANSV nella conduzione delle inchieste di sicurezza – dovranno rappresentare, nel momento in cui ne assumano consapevolezza, al Presidente, seguendo la linea gerarchica, per le valutazioni di competenza, l'esistenza di eventuali rapporti di parentela, di amicizia o di stretta conoscenza con soggetti direttamente coinvolti nell'inchiesta loro affidata.

Nel corso del 2024 non è pervenuta alcuna segnalazione relativa a conflitti di interesse, reali o potenziali.

Ove ritenuto necessario, si potrà, nel triennio 2025-2027, modificare o integrare le previsioni in materia, per renderle più aderenti ad eventuali criticità supervenienti.

Azioni previste: nel triennio di riferimento, approfondimento in ordine ad eventuali criticità supervenienti ed eventuali interventi in materia.

Soggetti: RPCT, Referente per la prevenzione della corruzione, dipendenti interessati.

Tempistica: triennio di riferimento.

Indicatori: relazioni, verbali degli incontri.

Obiettivo: SÌ/NO.

Trasparenza

Anche la trasparenza è stata individuata, nell'ambito delle attività di mappatura dei processi e analisi del rischio, come una tra le più utili misure di prevenzione da parte di quasi tutti i responsabili degli Uffici. La sua efficacia è correlata alla capacità di operare in maniera assolutamente trasversale all'interno dell'amministrazione, in quanto applicabile alla totalità dei processi.

Nell'assolvimento dei propri compiti di istituto l'ANSV ha perseguito, sin dalla sua istituzione, una politica improntata alla trasparenza dei dati raccolti, attraverso la messa a disposizione di tutti (istituzioni, operatori, cittadini e mass media) dei suddetti dati e delle analisi sui fatti accertati nel corso delle indagini condotte. La condivisione dei dati raccolti e resi pubblicamente disponibili rappresenta, infatti, secondo l'ANSV, un presupposto fondamentale per il raggiungimento di migliori

risultati nel campo della sicurezza del volo.

Preso atto dell'utilità di questo strumento di prevenzione della corruzione, si potrà valutare, nel triennio 2024-2026, se ampliare ulteriormente la rosa di informazioni da pubblicare nel sito web dell'ANSV, a condizione che ciò non penalizzi l'attività investigativa e non si trasformi in ulteriori aggravii burocratici per il personale dell'ANSV, considerato che già quelli attuali stanno creando seri problemi alla struttura organizzativa dell'Ente.

Azioni previste: nel triennio di riferimento effettuazione di approfondimenti finalizzati all'individuazione di eventuali ulteriori dati da pubblicare nel sito web dell'ANSV.

Soggetti: RPCT, Referente per la prevenzione della corruzione, dipendenti interessati.

Tempistica: triennio di riferimento.

Indicatori: relazioni, verbali di incontri.

Obiettivo: SÌ/NO.

Incompatibilità successiva

La misura, adottata formalmente a partire dall'anno 2022 è ormai entrata a pieno regime, con l'inserimento delle relative dichiarazioni sia nei contratti dei dipendenti assunti che nelle procedure negoziali.

Per ciascun anno del triennio 2025-2027 si prevede di svolgere un monitoraggio sull'effettiva sottoscrizione delle dichiarazioni (clausole) da parte dei dipendenti e da parte dei fornitori.

Azioni previste: nel triennio di riferimento effettuazione di un monitoraggio sull'effettiva sottoscrizione delle dichiarazioni (clausole) da parte dei dipendenti e da parte dei fornitori.

Soggetti: RPCT, Referente per la prevenzione della corruzione, responsabile ufficio trattamento giuridico, responsabile ufficio acquisti.

Tempistica: l'intero anno.

Indicatore: relazioni annuali degli uffici coinvolti.

Obiettivo: SÌ/NO.

Misure di prevenzione specifiche

Rotazione del personale – Condivisione degli atti endoprocedimentali

Come già detto, nell'ambito delle misure dirette a prevenire il rischio di corruzione assume rilievo l'applicazione del principio di rotazione del personale addetto alle aree a rischio: ciò al fine di evitare il possibile consolidamento di posizioni di privilegio nella gestione diretta di attività e di impedire che il medesimo funzionario tratti lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, relazionandosi sempre con i medesimi utenti. L'attuazione del suddetto principio è agevole nell'ambito di una pubblica amministrazione che disponga di un considerevole numero di dipendenti, mentre diventa difficilmente realizzabile in una amministrazione che disponga, come l'ANSV, di limitatissime risorse umane, per di più professionalmente infungibili.

Per questo motivo, all'inizio dell'anno 2018, l'ANSV, allo scopo di evitare che il medesimo funzionario trattasse in via esclusiva lo stesso tipo di procedimenti per lungo tempo, adottò una procedura sperimentale di condivisione degli atti procedimentali.

Si tratta di una modalità di lavoro che, superando la stretta parcellizzazione delle procedure, consente una maggiore condivisione delle valutazioni nell'ambito del procedimento. Consiste, infatti, nell'affiancare al funzionario responsabile un'altra unità di personale, per la valutazione condivisa degli elementi più rilevanti per la decisione finale dell'istruttoria; le ragioni di un eventuale dissenso devono essere motivate, così da evidenziare ogni criticità prima dell'adozione del provvedimento finale.

La misura come sopra evidenziato coinvolge attualmente l'Ufficio acquisti, patrimonio e cassa economale per i procedimenti afferenti la gestione e la conservazione dei beni, l'Ufficio del trattamento giuridico del personale per due procedimenti: l'attribuzione dei buoni pasto ai dipendenti e la quantificazione delle ore di lavoro straordinario, l'Ufficio bilancio-contabilità per il procedimento "liquidazione delle fatture ai fornitori" e da ultimo, già dal 2024 in via sperimentale, la Segreteria tecnica, l'Ufficio investigazioni, l'Ufficio acquisti e il consegnatario per il procedimento di acquisto e gestione del vestiario dei tecnici investigatori. La formalizzazione della condivisione del procedimento di acquisto e gestione del vestiario dei tecnici investigatori è stata perfezionata a decorrere dal 1° gennaio 2025.

Azioni previste: affiancamento al funzionario responsabile di un'area a rischio di un'altra unità di personale, per la valutazione condivisa degli elementi più rilevanti necessari alla decisione finale dell'istruttoria; previsione della motivazione di un eventuale dissenso, al fine di evidenziare ogni criticità prima dell'adozione del provvedimento finale. Nel triennio 2025-2027 si prevede di estendere la condivisione degli atti endoprocedimentali, con le modalità previste dalla procedura adottata nel 2018, ad almeno un procedimento per una ulteriore area di rischio, per ciascun anno.

Soggetti: RPCT per l'individuazione dell'area di rischio e del procedimento, Referente per la prevenzione della corruzione, dipendenti interessati.

Tempistica: l'intero anno.

Indicatore: relazioni annuali dagli uffici coinvolti.

Obiettivo: SÌ/NO.

Monitoraggio del rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi

Nel 2018 è stato avviato il sistema di monitoraggio del rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi, con la pubblicazione dei dati del primo e secondo semestre dell'anno 2017 e del primo

semestre dell'anno 2019, relativi ai procedimenti elencati nel Regolamento ANSV di attuazione degli art. 2 e 4 della legge 7 agosto 1990 n. 241.

Attualmente il monitoraggio del rispetto dei termini dei procedimenti coinvolge l'Ufficio acquisti patrimonio e cassa economale, l'Ufficio bilancio-contabilità, l'Ufficio del trattamento giuridico del personale, l'Ufficio del trattamento economico del personale, l'Ufficio affari legali e contenzioso, l'Ufficio relazioni con il pubblico e l'Ufficio investigazioni e da ultimo, già dal 2024 in via sperimentale, è stata avviata, in via sperimentale, una nuova procedura per la gestione dei rendiconti delle missioni, al fine di consentire anche il monitoraggio dei tempi di presentazione degli stessi. La formalizzazione del monitoraggio dei rendiconti delle missioni è stata perfezionata a decorrere dal 1° gennaio 2025.

Azioni previste: effettuazione del monitoraggio e pubblicazione dei risultati. Nel triennio 2025-2027 si prevede di estendere il monitoraggio ad almeno un procedimento nell'ambito di una ulteriore area di rischio per ciascun anno.

Soggetti: RPCT e Referente per la prevenzione della corruzione, dipendenti interessati.

Tempistica: entro l'anno successivo.

Indicatori: pubblicazione dei dati nel sito web istituzionale.

Obiettivo: SÌ/NO.

- **Monitoraggio**

Il Piano 2022-2023 aveva riorganizzato il sistema di monitoraggio già avviato dall'ANSV, rappresentandolo in maniera sistematica.

Il monitoraggio è svolto dal RPCT con l'ausilio del Referente ed eventualmente di altri soggetti, di volta in volta coinvolti in relazione alla tipologia della misura. Il monitoraggio ha cadenza annuale ed è svolto, di norma, nel mese di gennaio, con riferimento alle attività compiute nell'anno precedente.

In sede di monitoraggio, la valutazione sul raggiungimento del risultato finale può non limitarsi alla verifica dell'obiettivo previsto, ma può anche tener conto dell'andamento dell'attività nel corso dell'anno, quale risultante da documenti e atti di lavoro e/o da incontri con soggetti a vario titolo coinvolti nell'attuazione delle misure di prevenzione del rischio.

In corso d'anno, inoltre, potrebbe aver luogo un'attività di verifica non precedentemente pianificata nel caso in cui se ne presenti la necessità.

Nell'allegato "C" (Misure e monitoraggio) al presente PIAO sono esposti i dati relativi all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione adottate dall'Agenzia nazionale per la sicurezza del volo.

In attuazione di quanto previsto dal PNA 2022 per le amministrazioni con dipendenti da 16 a 30, a decorrere dall'anno 2025, il monitoraggio sarà svolto due volte l'anno.

2.1.1. Trasparenza

Premessa

Considerato che la trasparenza rappresenta una misura di rilievo fondamentale per la prevenzione della corruzione, in quanto strumentale alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in ogni ambito dell'attività pubblica, l'ANSV è costantemente impegnata a garantire la massima diffusione delle informazioni relative alla sicurezza del volo, oltre che al rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. n. 33/2013, come modificato dal d.lgs. n. 97/2016, compatibilmente con il fatto che si tratta di un'attività investigativa.

Considerazioni introduttive

Nell'assolvimento dei propri compiti di istituto l'ANSV ha perseguito, sin dalla sua istituzione, una politica improntata alla trasparenza dei dati raccolti, attraverso la messa a disposizione di tutti (istituzioni, operatori, cittadini, con particolare attenzione alle vittime degli incidenti aerei e ai loro familiari, mass media) dei suddetti dati e delle analisi sui fatti accertati nel corso delle indagini condotte. La condivisione dei dati raccolti e resi pubblicamente disponibili rappresenta, infatti, secondo l'ANSV, un presupposto fondamentale per il raggiungimento di migliori risultati nel campo della sicurezza del volo. In tale contesto, i principi affermati dal d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 in materia di trasparenza trovano quindi un terreno fertile e ampiamente condiviso in ANSV. Al riguardo, va ricordato che l'art. 1, comma 1, del d.lgs. n. 33/2013 intende la trasparenza come «accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche»; il secondo comma dello stesso articolo prevede che «la trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.».

Tali disposizioni integrano l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione. La pubblicazione di una serie di dati e di informazioni nei siti web istituzionali delle amministrazioni pubbliche rappresenta, quindi, uno degli strumenti principali per realizzare la trasparenza dell'attività amministrativa. Nel caso dell'ANSV, l'istituto della trasparenza va comunque temperato con quanto previsto dall'ordinamento internazionale, UE e nazionale in ordine alla divulgazione delle informazioni relative alle inchieste di sicurezza svolte dall'ANSV.

La pubblicazione di dati, notizie ed informazioni deve inoltre avvenire nel rispetto delle norme riguardanti la protezione dei dati personali, oltre che nel rispetto di quelle in materia di inchieste di sicurezza.

Con riferimento al periodo 2025-2027, l'ANSV intende continuare nella via già intrapresa per dare attuazione al principio della trasparenza di cui al d.lgs. n. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni. In tale sede, in linea con gli orientamenti precedenti, l'ANSV non segnala l'adozione di nuove strategie, ma conferma gli impegni già assunti.

Per il triennio 2025-2027, nonostante la persistente criticità di organico, e compatibilmente con le risorse di bilancio si cercherà di:

- proseguire nell'obiettivo di far conoscere l'attività dell'ANSV anche attraverso videoconferenze;
- sviluppare strumenti di comunicazione tra l'ANSV e ogni possibile soggetto interno ed esterno interessato alla sicurezza del volo e alle modalità di lavoro di una pubblica autorità.

Nell'applicare le previsioni di cui al d.lgs. n. 33/2013, l'ANSV continua ad essere condizionata dai medesimi fattori già individuati nel Piano precedente. In particolare:

- la difficoltà legata alla carenza del personale anche se si evidenzia che, nel corso dell'anno 2024, si è positivamente conclusa la procedura di mobilità di un tecnico investigatore proveniente dal ruolo del personale ENAC e sono state inserite nell'organico dell'area investigativa due unità di personale dell'Aeronautica militare in ausiliaria. In corso di istruttoria risulta il procedimento finalizzato all'ottenimento dell'autorizzazione ad assumere n. 1,82 unità;
- la specificità ed il contesto normativo in cui l'ANSV è chiamata ad operare nell'assolvimento dei propri compiti di istituto che la individuano come autorità investigativa posta in posizione di terzietà rispetto al sistema dell'aviazione civile e non un ente pubblico erogatore di servizi all'utenza.

Nonostante lo *status* particolare dell'ANSV, che rende di conseguenza molto difficile un coinvolgimento dei cosiddetti *stakeholder*, vengono favorite e promosse misure per rendere maggiormente trasparente l'organizzazione e l'attività propria dell'ANSV, impegnandosi, tramite il sito istituzionale, alla pubblicazione di tutti i dati consentiti, con l'utilizzo di una chiarezza espositiva che favorisca estesamente la comprensibilità dei contenuti, in conformità con quanto indicato dalle linee guida dell'ANAC.

Quanto qui riportato si pone in stretta relazione con il ciclo di gestione della *performance*: conseguentemente, l'ANSV pubblicherà nel proprio sito web istituzionale (nel contenitore denominato "Amministrazione trasparente") le indicazioni relative allo stato di raggiungimento degli obiettivi strategici e di quelli operativi.

Dalla redazione e relativa approvazione del primo "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità" (2011-2013), l'ANSV, adempiente agli obblighi discendenti dalle varie norme, ha confermato, nel corso del tempo, il suo impegno in materia di trasparenza. L'ANSV conta di mantenere tale impegno anche nel corso del triennio 2025-2027.

Le principali novità

Si ricorda che a gennaio 2024 sono stati nominati i nuovi organi di indirizzo politico-amministrativo, sono disponibili nella pagina *chi siamo* del sito web e nella pertinente area della sezione amministrazione trasparente.

La persistente criticità dell'organico dei tecnici investigatori viene tuttora contenuta con la soluzione tampone costituita dalla possibilità di avvalersi di alcune unità di personale dell'Aeronautica militare, in posizione di comando presso l'ANSV ed tre in posizione di ausiliaria, per un limitato periodo di tempo, da impiegare nell'area investigativa. L'ANSV si avvale anche di una unità di personale della predetta Forza armata per l'area tecnico-economico-amministrativa.

Va data comunicazione che sono in corso le procedure relative al reclutamento di un tecnico investigatore, oltre che l'istruttoria per ottenere l'autorizzazione ad assumere ulteriori n. 1,82 unità. Si ricorda che a inizio novembre nel mese di maggio 2022, è stata firmata l'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali, periodo 2022/2024 e alla fine dello stesso mese è stata sottoscritta ipotesi di sequenza contrattuale ENAC ad integrazione del CCNL del personale del Comparto Funzioni Centrali, del 9/05/2022.

Per quanto qui di interesse, si ritiene opportuno evidenziare che l'intero Titolo VI dello stesso CCNL è dedicato alla responsabilità disciplinare del dipendente, dove si richiama, all'art. 42 "Obblighi del dipendente", «il dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri e altrui.»; è altresì previsto che il dipendente adegui «il proprio comportamento ai principi riguardanti il rapporto di lavoro, contenuti nel codice di comportamento di cui all'art. 54 del d.lgs. n. 165/2001 e nel codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna amministrazione.».

Il comma 3 dello stesso articolo dedica particolare attenzione alla normativa in esame: alla lettera d), prevede, infatti, che il dipendente debba «nei rapporti con il cittadino, fornire tutte le informazioni cui lo stesso abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge n. 241/1990, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'amministrazione e dal d.lgs. n. 33/2013 in materia di accesso civico, nonché osservare le disposizioni della stessa amministrazione in ordine al D.P.R. n. 445/2000 in tema di autocertificazione»; tale obbligo è temperato e trova piena applicazione in ANSV, là dove è imposto allo stesso dipendente, alla lettera b), di «rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dell'ordinamento ai sensi dell'art. 24 della legge n. 241/1990».

Sotto il profilo degli obiettivi da realizzare, significativi in termini di trasparenza, il contenuto programmatico si pone in continuità con quanto previsto nel triennio precedente, anche con riferimento alla sezione relativa ai "Contratti" che viene costantemente e correntemente aggiornata.

Nel 2024 l'ANSV ha avviato le procedure propedeutiche all'adozione del nuovo Codice di comportamento del personale, pubblicandone nella sotto-sezione "Altri contenuti - prevenzione della corruzione", la bozza con l'avviso di partecipazione al pubblico ed il relativo modulo.

In data 10 gennaio 2025, è stato quindi pubblicato il documento in questione, nella sottosezione

denominata “Disposizioni generali-Atti generali” del portale trasparenza.

Di rilievo inoltre è l’adozione della procedura relativa all’istituto giuridico del whistleblowing, introdotto dalla legge n. 190/2012, successivamente modificata dal decreto-legge n. 90/2014 e, da ultimo, dalla legge n. 179/2017.

In proposito si rappresenta che è disponibile una sezione specifica dedicata all’istituto contenente la documentazione di rito, ovvero: la Procedura di segnalazione degli illeciti, l’Informativa *privacy*, la delibera ANAC n. 469 del 9 giugno 2021; un *link* permanente ad un sito esterno individuato dall’ANSV, che offre il servizio (<https://agenzianazionaleperlasicurezzadelvolo.whistleblowing.it/#/>), permette l’invio effettivo delle eventuali segnalazioni.

Infine, si dà atto, che nella Sezione “Altri contenuti” è disponibile l’Informativa estesa sulla protezione dei dati personali relativamente al vigente sistema di videosorveglianza.

Programmazione dell’attività in materia di trasparenza

In coerenza con gli indirizzi espressi dagli organi istituzionali preposti, di seguito si espone la programmazione dell’attività dell’ANSV in tema di trasparenza. La documentazione è altresì disponibile nel sito web <https://banchedati.performance.gov.it/>.

Sito web

Come indicato a suo tempo si ricorda che nel corso del 2020 è diventato operativo il nuovo sito web istituzionale dell’ANSV, che è in linea con le disposizioni normative vigenti e assicura una più agevole ricerca delle informazioni di interesse rispetto al precedente sito web. Nel nuovo sito sono state anche inserite informazioni utili sulle modalità di svolgimento di una inchiesta di sicurezza e sulle caratteristiche peculiari dei registratori di volo (le cosiddette “scatole nere”), al fine di favorire una migliore conoscenza dell’attività istituzionale dell’ANSV.

Nel triennio 2025-2027, alla luce dell’esperienza maturata con l’utilizzo del nuovo sito web, si cercherà di migliorarne ulteriormente la funzionalità, integrandolo eventualmente con ulteriori informazioni rese disponibili per gli utenti.

Nel corso del 2024 si è continuamente registrato apprezzamento per aver reso disponibile, già dal 2022 la parte in inglese del sito web istituzionale, con particolare riferimento sia alle informazioni di carattere generale sull’Amministrazione (Contact and Certified email address; Who we are; Safety investigations; Legal Context; Flight recorders; Where we are), sia al contenitore relativo alle inchieste di sicurezza (Investigation reports), destinato a includere anche le raccomandazioni di sicurezza.

Al riguardo va rilevato che la pubblicazione nel sito web istituzionale dell’ANSV di notizie e di informazioni relative all’assolvimento dei compiti di istituto è stata continua e significativa, rispondendo così alle esigenze di trasparenza richieste dalle politiche internazionali e UE in materia di sicurezza del volo.

Nel corso del 2024 l’ANSV ha avviato l’implementazione della sezione “raccomandazioni di sicurezza” inserendovi anche quelle emanate nelle relazioni finali e non più soltanto quelle urgenti, ovvero emanate durante lo svolgimento delle indagini; questo viene fatto per renderle

ancora più facilmente consultabili. Rispondendo allo stesso scopo, l'ANSV renderà di più immediata individuazione gli studi e le ricerche relative alla sicurezza del volo effettuati negli anni, già comunque tempestivamente pubblicati nei propri rapporti informativi annuali. La pubblicazione di tali informazioni/notizie ha incontrato il costante giudizio positivo non soltanto degli operatori del settore aeronautico, ma anche dei cittadini e dei mass media. In tale contesto va anche ricordata la pubblicazione, annualmente, nel citato sito web, del "Rapporto informativo sull'attività svolta dall'ANSV", che, a partire dal 2012, è stato rinominato, in ossequio a quanto previsto dal regolamento UE n. 996/2010, "Rapporto informativo sull'attività svolta dall'ANSV e sulla sicurezza dell'aviazione civile in Italia": tale Rapporto contiene una dettagliata e documentata illustrazione della situazione organizzativa-finanziaria dell'ANSV, dell'attività istituzionale svolta nell'anno di riferimento e delle criticità riscontrate a livello di sicurezza del volo in ambito nazionale.

Da rimarcare, per quanto concerne le relazioni finali di inchiesta, che esse sono di pronta disponibilità per tutti i cittadini, che possono scaricare quelle di interesse senza alcuna richiesta, né mediante compilazione di modelli informatici. La facilità di accedere ai predetti documenti si ritiene pienamente rispondente sia ai principi in materia di trasparenza, sia al mandato stesso dell'ANSV di rendere pubbliche le informazioni relative alla sicurezza del volo.

In un'ottica di completezza delle informazioni che vengono diffuse nel presente Documento si evidenzia che l'Amministrazione ha provveduto alla adozione e alla relativa pubblicazione, già nel 2018, dell'informativa sul trattamento dei dati personali degli utenti che consultano il sito web dell'ANSV, ai sensi dell'articolo 13 del Regolamento (UE) 2016/679.

Per quanto concerne l'appostamento nel sito web istituzionale dell'ANSV di notizie/informazioni di altro genere, correlate, in particolare, ai profili organizzativi dell'ente, si ricorda che è disponibile nel sito web dell'ANSV, in linea con quanto previsto dall'art. 9 del d.lgs. n. 33/2013, il già citato contenitore denominato "Amministrazione trasparente", per garantire la piena accessibilità delle informazioni pubblicate e per rendere i dati pubblicati dall'ANSV più facilmente consultabili, oltre che omogenei (e quindi raffrontabili) con quelli di altre pubbliche amministrazioni.

Da segnalare, al riguardo, che tale portale con il relativo programma ("Amministrazione trasparente") consiste sostanzialmente in un collegamento al servizio messo a disposizione da *La Gazzetta Amministrativa*.

Giornate della trasparenza

Poiché la trasparenza si pone in stretta relazione con il ciclo di gestione della *performance*, l'ANSV, compatibilmente con le risorse disponibili, e sempre che ciò non penalizzi ulteriormente l'assolvimento dei compiti di istituto, cercherà di organizzare, nel triennio di riferimento del Piano, delle giornate da dedicare alla trasparenza.

Dati oggetto di pubblicazione nel sito web istituzionale

L'ANSV pubblica nel proprio sito web istituzionale (www.ansv.it) e/o nel contenitore "Amministrazione trasparente" quanto segue.

1) Attività istituzionale

- a) Relazioni/rapporti relativi alle inchieste di sicurezza; dichiarazioni intermedie.
- b) Raccomandazioni di sicurezza emanate; riscontri forniti dalle istituzioni destinatarie delle raccomandazioni di sicurezza, qualora si tratti di raccomandazioni di interesse maggiormente diffuso; eventuali osservazioni predisposte dall'ANSV alle note di riscontro pervenute.
- c) Rapporto informativo sull'attività svolta dall'ANSV e sulla sicurezza dell'aviazione civile in Italia (annuale).
- d) Relazione *ex art. 6, comma 2, d.lgs. 14 gennaio 2013 n. 18* (allegata al Rapporto informativo sull'attività svolta dall'ANSV e sulla sicurezza dell'aviazione civile in Italia).
- e) Notizie/Comunicati stampa relativi all'attività istituzionale.
- f) Documenti di particolare interesse per la sicurezza del volo predisposti da qualificati organismi UE/internazionali.

Per motivi di opportunità, taluni documenti di cui alle lettere a) e b) sono pubblicati direttamente in lingua inglese, in considerazione dell'interesse internazionale degli stessi, in linea, peraltro, con le previsioni dell'ICAO.

Con particolare riguardo alle informazioni inerenti alla trasparenza, si riportano, di seguito, i documenti pubblicati nel richiamato software messo a disposizione da Gazzetta amministrativa e usato dall'ANSV.

2) Atti generali

- a) Principali fonti normative che regolano l'istituzione, l'organizzazione e l'attività dell'ANSV.

3) Performance

- a) PIAO.
- b) Relazione sulla *performance*.
- c) Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

4) Prevenzione della corruzione

- a) Nominativo e *curriculum* del Responsabile della prevenzione della corruzione.
- b) PIAO.
- c) Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione.
- d) Ulteriori misure di prevenzione della corruzione.
- e) *Whistleblowing*.

5) Codice di comportamento

- a) Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (d.P.R. n. 62/2013).
- b) Codice di comportamento del personale dell'Agenzia nazionale per la sicurezza del volo.

6) Dati informativi sull'organizzazione e procedimenti

- a) Informazioni concernenti gli aspetti dell'organizzazione, ivi compreso l'organigramma.
- b) Elenco delle caselle di posta elettronica istituzionali attive, ivi comprese quelle di

posta elettronica certificata (PEC).

- c) Telefono e email per: segnalazione degli eventi aeronautici; Ufficio relazioni con il pubblico; Responsabile protezione dati; Responsabile dell'area stampa.
- d) Elenco, per quanto applicabile, delle tipologie di procedimento svolte da ciascun Ufficio di livello dirigenziale non generale, il termine per la conclusione di ciascun procedimento ed ogni altro termine procedimentale, il nome del responsabile del procedimento e l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria e di ogni altro adempimento procedimentale, nonché dell'adozione del provvedimento finale.
- e) Regolamento di attuazione degli articoli 2 e 4 della legge 7 agosto 1990 n. 241 e successive modificazioni ed integrazioni, recante nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi, con riferimento ai procedimenti di competenza dell'Agenzia nazionale per la sicurezza del volo.
- f) Regolamento per il trattamento delle segnalazioni spontanee (attuativo del regolamento UE n. 376/2014).
- g) Procedimento sanzionatorio (d.lgs. n. 18/2013) connesso alle violazioni del regolamento UE n. 996/2010.
- h) Bandi e concorsi.

7) *Dati informativi relativi agli Organi ed al personale*

- a) *Curricula*, atti di nomina, compensi, dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità, situazione reddituale e patrimoniale dei componenti degli Organi.
- b) *Curriculum*, compenso, dichiarazioni sulla insussistenza di cause di inconferibilità e di incompatibilità, situazione reddituale e patrimoniale del Direttore generale.
- c) *Curricula* e retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e sulle componenti legate alla retribuzione di risultato, indirizzi di posta elettronica, numeri telefonici ad uso professionale, ruolo-data di inquadramento nella fascia di appartenenza o in quella inferiore, data di primo inquadramento nell'amministrazione, decorrenza e termine degli incarichi conferiti.
- d) *Curricula* dei titolari di incarico di elevata responsabilità.
- e) *Curriculum* e compenso del componente dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV).
- f) Tassi di assenza e presenza del personale.
- g) Ammontare complessivo dei premi collegati alla *performance* stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti.
- h) Analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità, sia per dirigenti che per i dipendenti.
- i) Codice disciplinare dei dipendenti.
- j) Dotazione organica.
- k) Contrattazione collettiva.
- l) Contrattazione integrativa ed attestazioni dei competenti organi di controllo; procedure di valutazione selettiva del personale.

8) Dati relativi ad incarichi e consulenze

- a) Incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti a dipendenti pubblici. Gli incarichi considerati sono i seguenti: incarichi retribuiti conferiti dall'ANSV a propri dipendenti; incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti o autorizzati a dipendenti dell'ANSV presso altre amministrazioni, società pubbliche o private, purché ciò non comprometta la posizione di terzietà dell'ANSV; incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti o autorizzati da altra amministrazione a dipendenti dell'ANSV.
- b) Incarichi retribuiti e non retribuiti affidati, a qualsiasi titolo, a soggetti esterni (nel caso specifico saranno indicati il *curriculum* del beneficiario dell'incarico, l'oggetto e la durata dell'incarico, il compenso lordo stabilito, le modalità di selezione e di affidamento dell'incarico, il tipo di rapporto).

9) Dati sulla gestione economico-finanziaria

- a) Bilanci dell'ANSV.
- b) Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio.

10) Dati sulla gestione dei pagamenti

- a) Indicatore dei tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture.
- b) Ammontare complessivo dei debiti e numero delle imprese creditrici.
- c) Dati sui pagamenti.

11) Bandi di gara e contratti

- a) Procedure negoziali.
- b) Avvisi di post-informazione sugli esiti degli affidamenti negoziali in economia.
- c) Obblighi di comunicazione ad ANAC (art. 1, comma 32, legge n. 190/2012).

12) Patrimonio immobiliare

- a) Dati dell'immobile.

13) Controlli e rilievi sull'amministrazione

- a) Atti di Organi di revisione amministrativo contabile.
- b) Atti di organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe.
- c) Referti/Atti della Corte dei conti.

14) Provvedimenti

- a) Provvedimenti dirigenti (relativamente alle procedure negoziali, mediante *link* alla pertinente sezione).
- b) Provvedimenti organi indirizzo-politico (elenco semestrale delle deliberazioni adottate).

15) Auto di servizio

- a) Elementi identificativi.

Soggetti responsabili della trasmissione dei dati.

- Attività istituzionale (nel sito web ANSV): Ufficio stampa e comunicazione istituzionale/URP.
- Atti generali: Ufficio stampa e comunicazione istituzionale/URP.
- Attestazioni OIV: OIV.
- *Performance*:
 - PIAO: Organo di indirizzo politico;
 - Relazione sulla *performance*: Organo di indirizzo politico;
 - Sistema di misurazione e valutazione della *performance*: Organo di indirizzo politico;
 - Documento dell'OIV di validazione della Relazione sulla *performance*: OIV;
 - Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni: OIV.
- Prevenzione della corruzione e trasparenza: Direttore generale.
- Dati informativi sull'organizzazione e procedimenti: Presidente e Direttore generale.
- Dati informativi relativi agli Organi, al Direttore generale e al personale: Direttore generale, Ufficio trattamento giuridico e Ufficio trattamento economico.
- Dati relativi ad incarichi e consulenze: Direttore generale e Ufficio trattamento giuridico.
- Dati sulla gestione economico-finanziaria: Ufficio bilancio-contabilità.
- Dati sulla gestione dei pagamenti: Direttore generale e Ufficio bilancio-contabilità.
- Bandi di gara e contratti: Ufficio acquisti-patrimonio-cassa economale.
- Patrimonio immobiliare: Direttore generale e referente immobile.
- Auto di servizio: Ufficio acquisti-patrimonio-cassa economale.

Modalità di pubblicazione dei dati nel sito web istituzionale

Come già evidenziato, l'inserimento del contenitore "Amministrazione trasparente" nel sito sta garantendo adeguate modalità di ricerca dei documenti pubblicati in virtù di quanto previsto dal d.lgs.n. 33/2013.

Tale contenitore è composto dalle seguenti sezioni:

- "Trasparenza, valutazione e merito", dove sono pubblicati i dati e le informazioni relativi a trasparenza, valutazione e merito fino al 1° settembre 2014, mentre i successivi aggiornamenti sono disponibili nella sezione "Amministrazione trasparente" presente nel medesimo contenitore;
- "Adempimenti ex legge 190/2012, art. 1, comma 32", con i contenuti prescritti;
- "Bandi e concorsi", dove sono tuttora disponibili i dati e le informazioni relativi a bandi e concorsi fino al 1° settembre 2014, mentre i successivi aggiornamenti sono disponibili nella sezione "Amministrazione trasparente";
- "L'accesso civico", suddiviso, a sua volta, in: "Accesso civico semplice", con presentazione dell'istituto e relativa modulistica; "Registro delle richieste di accesso"; "Accesso civico generalizzato" (FOIA), con presentazione dell'istituto e relativa modulistica; "Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza", atto di nomina e c.v.

Le principali fonti normative di diretto interesse istituzionale sono riportate anche nel relativo contenitore denominato “ANSV”, suddiviso in più sezioni che hanno l’obiettivo di presentare, in modo chiaro e trasparente, l’Ente (Chi siamo, Fonti normative, Le inchieste di sicurezza, I registri di volo, Dove siamo, Contatti e PEC, Filmato istituzionale). Queste informazioni sono disponibili, dalla fine del 2022, anche in lingua inglese. Si segnala che l’elenco delle caselle di posta elettronica istituzionali attive, ivi comprese quelle di posta elettronica certificata, è pubblicato, altresì, come da normativa, nel contenitore “Amministrazione trasparente”.

Le informazioni relative all’attività istituzionale vengono invece pubblicate nei contenitori rispettivamente denominati “Comunicazione” e “Relazioni/Raccomandazioni di sicurezza”.

Il contenitore Comunicazione è suddiviso nelle tre seguenti sezioni:

- “Notizie/Comunicati”, dove vengono rese disponibili le informazioni rivolte ai cittadini e agli organi di stampa sull’attività istituzionale dell’ANSV;
- “Pubblicazioni”, che contiene i documenti che l’ANSV redige nell’assolvimento dei propri compiti di istituto, finalizzati a contribuire, in un’ottica di prevenzione, al miglioramento della sicurezza del volo; in questa sezione possono trovare posto anche documenti di particolare interesse per la sicurezza del volo predisposti da qualificati organismi UE/internazionali (come, ad esempio, l’ENCASIA) o elaborati dell’ANSV congiuntamente con altri organismi istituzionali;
- “L’assistenza alle vittime degli incidenti aerei e ai loro familiari”, dove è appostata la “Guida pratica sulle inchieste di sicurezza destinata alle vittime di incidenti aerei e loro familiari”. Si tratta dell’opuscolo che è stato realizzato dalla predetta Rete europea delle autorità investigative per la sicurezza dell’aviazione civile (ENCASIA) ed è destinato alle vittime di incidenti aerei e ai loro familiari, allo scopo di aiutarli a comprendere il ruolo e le diverse fasi di un’inchiesta di sicurezza. L’opuscolo illustra le tappe principali dell’inchiesta in caso di incidenti occorsi, in Europa, ad aeromobili adibiti al trasporto aereo commerciale. È opportuno ricordare che l’ANSV, già dalla fine del 2017, aveva reso disponibile nel proprio sito web il documento in questione che è pubblicato anche nel sito web dell’ENCASIA, nelle lingue ufficiali dell’Unione europea; la versione in italiano è scaricabile al seguente collegamento:
https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/leaflet-air-accident-victims-safety-investigations-guide_it.pdf

Il contenitore “Relazioni/Raccomandazioni di sicurezza” è suddiviso nelle due seguenti sezioni:

- “Relazioni”, che contiene tutte le relazioni d’inchiesta deliberate dall’ANSV, informando, tra l’altro, che ogni inchiesta di sicurezza si conclude con una relazione redatta in forma appropriata al tipo e alla gravità dell’incidente o dell’inconveniente grave; in tale sezione vengono fornite dettagliate informazioni anche sulle modalità offerte per la ricerca delle relazioni di interesse;
- “Raccomandazioni di sicurezza”, che contiene, in un’ottica di prevenzione, le raccomandazioni di sicurezza emanate dall’ANSV connesse allo svolgimento delle inchieste o a seguito di studi in materia di sicurezza; in questa stessa sezione sono anche pubblicati i riscontri forniti dalle Istituzioni destinatarie delle raccomandazioni di sicurezza, laddove si tratti di raccomandazioni di interesse maggiormente diffuso, nonché le eventuali

osservazioni predisposte dall'ANSV alle note di riscontro pervenute.

Nel contenitore “Notifica incidenti/inconvenienti gravi” sono presenti le seguenti sezioni: “Le modalità di segnalazione”, nella quale vengono fornite le indicazioni per comunicare all'ANSV l'accadimento di incidenti/inconvenienti gravi; “Procedimento sanzionatorio”, nella quale vengono forniti chiarimenti in ordine all'applicazione del d.lgs. 14 gennaio 2013 n. 18; “Modelli per la notifica”, che contiene la modulistica per la comunicazione, in forma cumulativa, di incidenti/inconvenienti gravi; “Modalità versamento sanzioni”, nella quale sono riportati gli estremi per effettuare i versamenti delle sanzioni comminate dell'ANSV in applicazione del citato d.lgs. 14 gennaio 2013 n. 18.

Nel contenitore denominato “Sistema di segnalazione spontanea” è tuttora pubblicato il Regolamento per il trattamento delle segnalazioni spontanee (attuativo del regolamento UE n. 376/2014), unitamente alla relativa modulistica. Si informa che tali contenuti saranno a breve emendati alla luce delle interlocuzioni e degli accordi avuti con ENAC.

Il Regolamento di attuazione degli articoli 2 e 4 della legge 7 agosto 1990 n. 241 è pubblicato all'interno del contenitore “Amministrazione trasparente”, sezione “Amministrazione trasparente”, sotto-sezione “Attività e procedimenti/Tipologie di procedimento”; inoltre, al fine di favorirne ulteriormente la disponibilità, è presente anche nella sotto-sezione denominata “Altri contenuti - accessibilità e catalogo di dati, metadati e banche dati”.

Per quanto riguarda i dati relativi alle entrate e alla spesa dei bilanci preventivi e consuntivi, l'ANSV, a partire dal 2014, ha pubblicato, tramite l'Ufficio bilancio-contabilità, tali dati anche in formato tabellare aperto, in modo da consentirne l'esportazione, il trattamento e il riutilizzo in linea con quanto previsto dall'art. 29 del d.lgs. n. 133/2013, così come modificato dall'art. 8 comma 1 della legge 89/2014.

Si segnala, inoltre, che gli atti del Collegio dei revisori dei conti (relazioni, pareri) sono riportati pure nella sezione “Controlli e rilievi sull'amministrazione” del contenitore “Amministrazione trasparente”, oltre ad essere allegati ai relativi documenti (bilancio, accordi sindacali, ecc.). Nella testé richiamata sezione sono pubblicati anche i referti della Corte dei conti sull'attività svolta dall'ANSV.

Nella sezione “Altri contenuti-Prevenzione della corruzione” del contenitore “Amministrazione trasparente” sono pubblicati le previsioni relative all'implementazione dell'istituto del *whistleblowing*.

Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici (dPR n. 62/2013) e il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Agenzia nazionale per la sicurezza del volo sono disponibili nella sottosezione Atti generali, precedentemente richiamata.

Accesso civico

L'art. 5 del d.lgs. n. 33/2013, come modificato dall'art. 6 del d.lgs. n. 97/2016, riconosce a chiunque il diritto di richiedere alle Amministrazioni documenti, informazioni o dati per i quali sia prevista la pubblicazione obbligatoria, nei casi in cui gli stessi non siano stati pubblicati nella cartella "Amministrazione trasparente" del sito web istituzionale (accesso civico "semplice").

Il predetto articolo riconosce, inoltre, il diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione ai sensi del d.lgs. n. 33/2013, nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis (accesso civico "generalizzato").

Per quanto concerne quest'ultimo tipo di accesso, va ricordato che la richiesta di accesso civico non è sottoposta ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente, non deve essere motivata, è gratuita e va presentata al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), che si pronuncia sulla stessa. Nella valutazione della richiesta l'ANSV dovrà comunque tenere necessariamente in considerazione quanto previsto dalle preminenti normative internazionali, UE e nazionali in materia di inchieste di sicurezza, stante la specificità dell'attività investigativa.

In adempimento a quanto sopra, come precedentemente esposto, nella sezione "Altri contenuti – Accesso civico" del contenitore "Amministrazione trasparente" è disponibile la modulistica adottata dall'ANSV per consentire al cittadino l'esercizio di tale diritto. Ivi sono pubblicati il nominativo e il *curriculum vitae* del RPCT ed il registro degli accessi.

Revisione annuale e attuazione della programmazione in materia di trasparenza

Il Direttore generale è il responsabile della trasparenza; a lui competono la revisione annuale e l'attuazione dell'intera Sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

Per la revisione il Direttore generale si avvale del supporto delle Direzioni/Uffici dell'ANSV, per quanto concerne gli aspetti di rispettiva competenza.

La proposta di revisione elaborata dal Direttore generale è sottoposta all'approvazione dell'Organo politico dell'ANSV in occasione della riunione per l'approvazione del PIAO.

Le strutture preposte ad assicurare la pubblicazione nel sito web istituzionale dell'ANSV delle informazioni di competenza dei vari Uffici previste dalla Sezione trasparenza sono le seguenti: Ufficio stampa e comunicazione istituzionale (per quanto concerne le informazioni strettamente correlate ai compiti di istituto), Ufficio relazioni con il pubblico (per quanto concerne le informazioni richieste dalla normativa in materia di trasparenza).

Al fine di monitorare lo stato di attuazione di quanto programmato, l'ANSV pubblica nel sito web istituzionale, nel contenitore denominato "Amministrazione trasparente", anche una scheda esplicativa (vedi di seguito), soggetta ad aggiornamento annuale, relativa allo stato di pubblicazione di ulteriori documenti rispetto a quelli imposti dalla normativa vigente in materia di trasparenza. Si tratta, in particolare, di documentazione che la stessa ANSV è tenuta a pubblicare in ossequio alle disposizioni in materia di inchieste di sicurezza o che all'ANSV pare utile pubblicare per contribuire alla diffusione di informazioni sulla sicurezza del volo.

SCHEDA RILEVAZIONE ULTERIORI PUBBLICAZIONI RISPETTO A QUELLE PREVISTE DAL D.LGS. N. 33/2013

ATTIVITA ISTITUZIONALE	PUBBLICAZIONE (sì, no)	NOTE
a) Relazioni/rapporti relativi alle inchieste di sicurezza; dichiarazioni intermedie.		
b) Raccomandazioni di sicurezza emanate; riscontri forniti dalle istituzioni destinatarie delle raccomandazioni di sicurezza, qualora si tratti di raccomandazioni di interesse maggiormente diffuso; eventuali osservazioni predisposte dall'ANSV alle note di riscontro pervenute.		
c) Rapporto informativo sull'attività svolta dall'ANSV e sulla sicurezza dell'aviazione civile in Italia (annuale).		
d) Notizie/Comunicati stampa relativi all'attività istituzionale.		
e) Documenti di particolare interesse per la sicurezza del volo predisposti da qualificati organismi UE/internazionali.		

Ulteriori iniziative

Spetta all'Ufficio relazioni con il pubblico raccogliere eventuali suggerimenti e commenti da parte del pubblico in ordine alla sezione trasparenza del PTPCT, da trasmettere all'interno dell'ANSV per l'adozione di miglioramenti a quest'ultimo, purché ciò sia tecnicamente possibile e non in contrasto con la normativa in materia di inchieste di sicurezza.

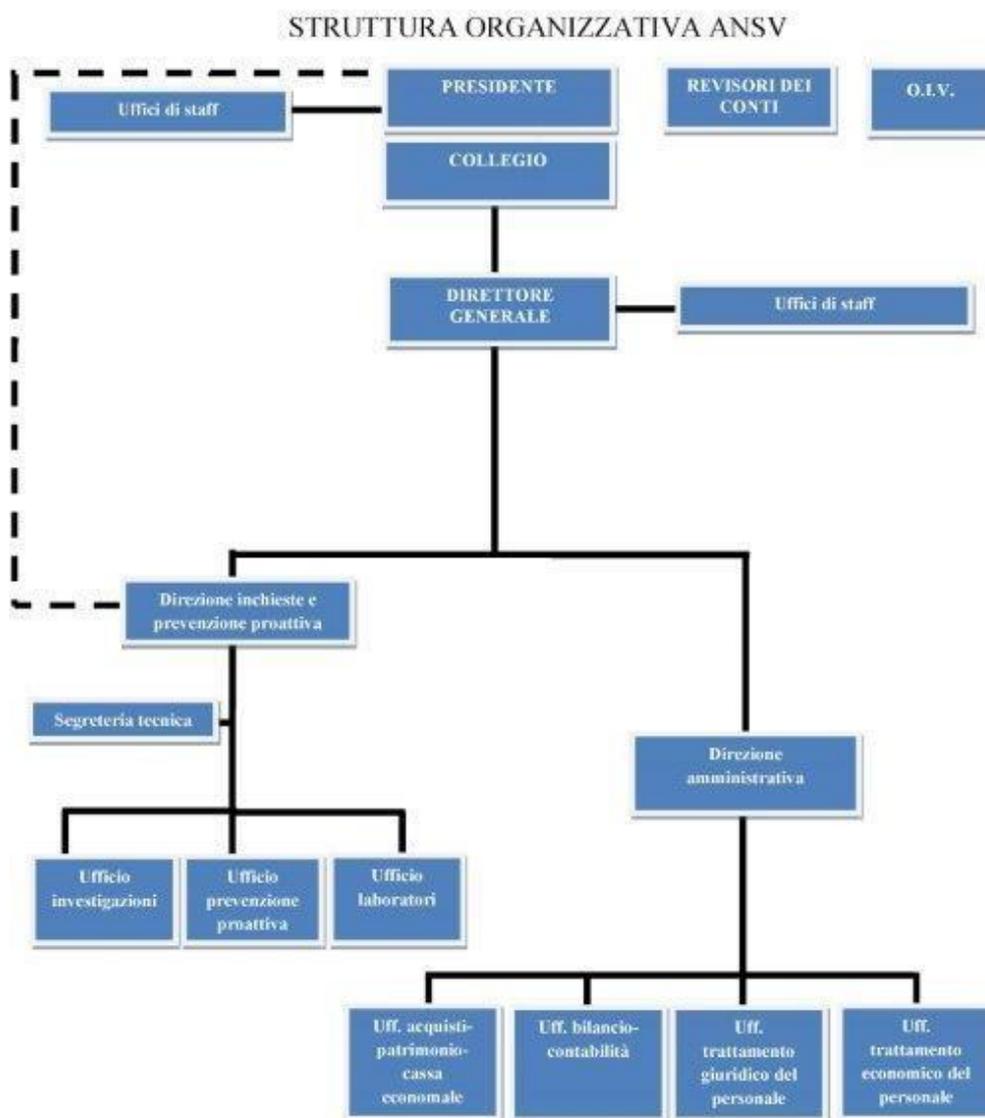
In sede di presentazione ad osservatori qualificati del mondo aeronautico dell'attività svolta dall'ANSV, in un'ottica di prevenzione e di miglioramento dei livelli della sicurezza del volo, saranno illustrati anche i contenuti del PIAO relativi alla *performance* e la "Relazione sulla *performance*".

In relazione al citato principio dell'integrità, l'ANSV svolge un'azione costante di sensibilizzazione del proprio personale in ordine al rispetto dei principi deontologici e dei valori etici strettamente connessi allo *status* di dipendente pubblico ed alla puntuale esecuzione delle mansioni affidate.

TERZA SEZIONE - ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Struttura organizzativa

La struttura organizzativa dell'ANSV, approvata con deliberazione del Collegio n. 65/2013 del 19 dicembre 2013, è così articolata.



Come già evidenziato, il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 22 gennaio 2013, in attuazione di quanto disposto dall'art. 2 del decreto-legge n. 95/2012, ha fissato la dotazione organica teorica nelle 30 unità di personale sotto riportate.

DOTAZIONE ORGANICA
(dPCM 22 gennaio 2013)

Nominativo	Unità	Annotazioni
Dirigenti	2	Stipendio tabellare annuo lordo da CCNL Area Funzioni centrali dirigenziale - ENAC.
Investigatori	12	Retribuzione tabellare iniziale C3 CCNL Funzioni centrali 2019-2021 - ENAC
Funzionari	13	Retribuzione tabellare media dell'area (contratto Funzioni centrali - ENAC)
Collaboratori	2	Retribuzione tabellare media dell'area (contratto Funzioni centrali - ENAC)
Operatori	1	Retribuzione tabellare media dell'area (contratto Funzioni centrali - ENAC)

I posti della predetta dotazione organica risultano coperti, al 31.12.2024, come di seguito specificato:

- n. 2 dirigenti: 1 posto coperto con personale di ruolo, 1 posto vacante;
- n. 12 unità di personale tecnico investigativo nell'Area professionale operativa: 2 posti coperti con personale di ruolo, 3 posti coperti con personale militare in comando dall'Aeronautica militare in virtù di specifico Protocollo d'intesa, 3 posti coperti con personale militare in ausiliaria, 4 posti risultano vacanti;
- n. 16 unità complessive di personale amministrativo nell'Area professionale tecnica, economica e amministrativa, di cui:
 - n. 13 unità nella categoria C “funzionari” (10 posti coperti con personale di ruolo, 1 posto coperto con personale militare in comando dall'Aeronautica militare in virtù di specifico Protocollo d'intesa, 2 posti risultano vacanti);
 - n. 2 unità nella categoria B “collaboratori” (entrambi i posti coperti con personale di ruolo);
 - n. 1 unità nella categoria A “operatori” (posto coperto con personale di ruolo).

In particolare, in relazione alla sopra riportata struttura organizzativa, la distribuzione del personale, al 31 dicembre 2024, era la seguente.

Uff. staff del Presidente	2 funz. C5 1 coll. B4
Uff. Direttore generale	2 funz. C5 1 oper. A2
Direzione inchieste e prevenz. proatt.	1 dir. tecnico 2 funz. C5 1 funz. inv. C5 1 funz. inv. C3 3 militari in comando C3 3 militari in ausiliaria
Direzione amministrativa	4 funz. C5 1 militare in comando C1 1 coll. B4

3.2. *Organizzazione del lavoro agile (Piano organizzativo del lavoro agile -POLA)*

- **Premessa generale e quadro normativo**

Il lavoro agile è una modalità della prestazione lavorativa che presuppone l'adesione volontaria e l'accordo tra dipendente e datore di lavoro. Esso prevede che la prestazione lavorativa non si svolga né in un luogo, né in un orario predeterminati, bensì sulla base dell'autorganizzazione e responsabilizzazione del lavoratore, che può quindi meglio conciliare i propri tempi di vita e di lavoro. Si basa sull'assegnazione di precisi, chiari e misurabili obiettivi da perseguire e sull'instaurarsi di un rapporto organizzativo di fiducia tra datore di lavoro e dipendente.

Introdotta dall'art. 14 della legge n. 124/2015 e più compiutamente disciplinata con la legge n. 81/2017 e successiva direttiva n. 3/2017 del Dipartimento della funzione pubblica, il lavoro agile (o *smart working*) prima della pandemia era un istituto giuridico scarsamente utilizzato nella gran parte delle pubbliche amministrazioni. Il 2019, che pure era stato un anno di forte crescita della misura, ha visto solo il 3,6% delle amministrazioni organizzate in progetti strutturati con, immediatamente prima della pandemia, a gennaio 2020, solo l'1,7% dei dipendenti utilizzati in tale modalità lavorativa.

È stato a marzo del 2020, con l'art. 18, comma 5, del decreto-legge n. 9/2020, che il lavoro agile, a causa dell'emergenza epidemiologica da virus COVID-19, è prepotentemente e diffusamente entrato a far parte dell'organizzazione del lavoro pubblico, determinando l'adozione, in modalità straordinaria ed emergenziale, di una nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Con il su citato decreto-legge n. 9/2020, infatti, nell'arco di qualche giorno, il lavoro agile è diventato il modello prevalente, se non, in molti casi, unico, di organizzazione del lavoro pubblico. L'impatto dell'emergenza sanitaria sulla sua diffusione è stato impressionante dal punto di vista quantitativo. Con il manifestarsi della pandemia il lavoro agile si è rivelato uno strumento fondamentale cui ricorrere per fronteggiare la crisi. La quasi totalità delle pubbliche amministrazioni lo ha adottato, pur con tutte le difficoltà derivanti dal doverlo calare in modelli organizzativi basati sul lavoro in presenza e dall'inadeguatezza della dotazione tecnologica digitale.

Non si è trattato di un vero lavoro agile, in quanto forzato, improvvisato, semplificato; tuttavia, l'esperienza fatta è stata l'occasione per accelerare la revisione dei modelli organizzativi e per introdurre di nuovi, per prevedere l'uso di nuovi strumenti e tecnologie, sviluppare nuove competenze e capacità e un nuovo approccio al lavoro stesso.

Il passaggio dalla fase emergenziale a quella ordinaria è stato in qualche modo accelerato dal dPCM 23 settembre 2021, che ha ripristinato l'ordinarietà del lavoro pubblico nella sola modalità in presenza, capovolgendo la precedente situazione emergenziale, che prevedeva, viceversa, tra le varie modalità ordinarie, anche quella del lavoro agile.

Il successivo dM 8 ottobre 2021 ha conseguentemente, di fatto, disposto il rientro, in presenza, dei lavoratori pubblici posti in lavoro agile a decorrere dal 15 ottobre 2021; tuttavia, fino al 31 dicembre 2021 (termine dello stato di emergenza, nel frattempo prorogato), si è disposta la prosecuzione del lavoro agile, anche a causa della mai sopita pandemia, consentendone un utilizzo in forma semplificata fino al 31 dicembre 2021 (art. 263, comma 1, del decreto-legge n.

34 del 19 maggio 2020, convertito con la legge n. 77 del 17 luglio 2020) anche alla luce delle Linee guida nel frattempo emanate il 16 dicembre 2021.

La mancata previsione della proroga del modello semplificato, pur in presenza della proroga dello stato di emergenza al 31 marzo 2022, ha comportato, di fatto, l'obbligo, a differenza di quanto accaduto per i privati, a partire dall'1 gennaio 2022, di utilizzare l'accordo previsto dall'art. 19 della legge 22 maggio 2017 n. 81 e di ripensare il lavoro agile con un nuovo approccio in termini di orientamento alla produttività del lavoro e ai risultati.

In questa ottica è stata formulata la richiesta alle PA di redigere un Piano organizzativo per il lavoro agile (POLA) da inserirsi come sezione del Piano della *performance*. Con il citato art. 263, comma 4-*bis* del decreto-legge n. 34 del 19 maggio 2020, è stato, infatti, introdotto il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), che le PA, entro il 31 gennaio di ciascun anno, sentite le organizzazioni sindacali, avrebbero dovuto redigere come sezione del Piano della *performance*, di cui all'art. 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150.

La successiva convergenza del POLA all'interno del nuovo PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge n. 80 del 9 giugno 2021 e, per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti, ai sensi dell'art. 6 del Regolamento approvato con dM 30 giugno 2022, n. 132, ha dimostrato la volontà del legislatore di superare la logica dell'adempimento, a cui le PA stesse non possono sottrarsi, favorendo, invece, un loro ruolo attivo, attraverso una più ampia e profonda responsabilizzazione, ferma restando la prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza [art. 4, comma 1, punto b) 2, del citato dM n. 132/2022].

In sostanza, il graduale risolversi del fenomeno pandemico, accompagnato dall'altrettanto graduale "rientro in presenza" dei lavoratori, ha portato le amministrazioni pubbliche a riappropriarsi progressivamente di tale istituto divenuto da emergenziale a strumento organizzativo che ha trovato la sua compiuta disciplina nell'ambito della contrattazione collettiva con il CCNL Funzioni centrali-Triennio 2019-2021 siglato il 9 maggio 2022.

Il quadro odierno, pertanto, connotato dall'ormai superata contingenza pandemica, dichiarata definitivamente conclusa dall'Organizzazione mondiale della sanità in data 5 maggio 2023, si caratterizza da una disciplina contrattuale collettiva ormai consolidata e dalla padronanza, da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività ed alle esigenze dei lavoratori.

Il presente documento dell'ANSV, quale apposita sezione del PIAO, in linea di continuità con il precedente, è stato redatto tenendo conto della complessiva esperienza del lavoro agile finora maturata dalla sua fase iniziale ad oggi, dei risultati ottenuti, delle criticità individuate, degli adeguamenti intervenuti nell'organizzazione dell'Ente.

Nella sua predisposizione si è tenuto conto dello schema elaborato dal Dipartimento della funzione pubblica per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti e del Capo I "Lavoro agile" del su citato CCNL Funzioni centrali-Triennio 2019-2021.

- **Parte prima – Livello di attuazione e sviluppo**

L'ANSV, al momento del manifestarsi della pandemia, non aveva effettuato la sperimentazione e conseguentemente non aveva approvato il regolamento per disciplinare l'attuazione del lavoro agile, anche se era stata predisposta la relativa bozza e si era sviluppato un approfondito dibattito sull'argomento. Ciò non di meno, l'ANSV è stata in grado di organizzarsi immediatamente per fronteggiare la situazione emergenziale, contemperando l'esigenza di contrasto alla pandemia con la continuità dello svolgimento dei compiti d'istituto.

In materia di sicurezza, l'ANSV ha dato attuazione con determinazione del Direttore generale n. 89/2020 del 16 dicembre:

- ai “Protocolli di accordo per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici in ordine all'emergenza sanitaria da COVID-19”, siglati in data 3 aprile 2020 con le OO.SS. CGIL, CISL e UIL e, in data 8 aprile 2020, con le OO.SS. CSE, CIDA, COSMED e CODIRP;
- al “Documento tecnico sulla possibile rimodulazione delle misure di contenimento del contagio da SARS-CoV-2 nei luoghi di lavoro e strategie di prevenzione”, redatto dall'INAIL in data 23 aprile 2020.

In tale prima fase, tutti i dipendenti dell'ANSV sono stati posti in lavoro agile per tutte le giornate lavorative; l'avvio così massivo ed urgente ha determinato, conseguentemente, la necessità dell'utilizzo anche di strumentazione tecnologica ed informatica messa a disposizione dai dipendenti stessi per la parte non coperta dall'ANSV, che, nel frattempo, ha proceduto all'acquisto urgente di una parte di pc portatili e all'assegnazione di VPN. Grazie all'utilizzo della VPN ogni dipendente ha avuto accesso alla propria postazione di lavoro e, tramite questa, alle cartelle condivise sul server, al sistema di protocollo, ecc. La parte del lavoro da svolgersi in presenza è stata appositamente autorizzata di volta in volta in base alle specifiche necessità.

Tale modalità di organizzazione del lavoro agile si è realizzata fino al 31 luglio 2020.

A partire dall'1 agosto 2020 è stata introdotta una nuova modalità organizzativa del lavoro agile, ancora in forma emergenziale e semplificata, con progressiva organizzazione della strumentazione informatica e del lavoro su massimo tre giorni settimanali e con possibilità di variazione delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa nel corso del tempo, previa preventiva autorizzazione, sempre nel rispetto del numero massimo di giorni stabiliti di lavoro agile settimanali.

Tutto ciò è stato mantenuto fino al 14 ottobre 2021: secondo le indicazioni del dPCM del 23 settembre 2021, infatti, a decorrere dal 15 ottobre 2021 e fino al 30 marzo 2022, termine del periodo emergenziale, il lavoro agile è stato organizzato su due giorni settimanali, garantendo, perciò, la prevalenza, in termini di giornate lavorative, dello svolgimento della prestazione in presenza come da prescrizioni governative (determinazioni del Direttore generale n. 73/2021, n. 79/2021 e n. 111/2021).

A seguito dell'adozione del POLA all'interno del Piano della *performance* 2022, approvato con deliberazione del Collegio n. 1/2022 del 27 gennaio 2022, il lavoro agile, a partire dal 1° aprile 2022, è stato organizzato a regime su un giorno settimanale, per tutte le attività precedentemente individuate con determinazione del Direttore generale n. 23/2021 del 15 marzo 2021 e confermate all'interno dello stesso POLA. La disciplina è stata conseguentemente attuata con determinazione del Direttore generale n. 18/2022 dell'11 marzo 2022 che ha approvato il Disciplinare attuativo, lo schema di Accordo individuale e i relativi suoi allegati.

L'anno 2023 si è caratterizzato per l'entrata a regime della nuova normativa relativa al PIAO (Piano integrato di attività e organizzazione), il cui schema, anche per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti quale l'ANSV, ai sensi dell'art. 6 del Regolamento approvato con dM 30 giugno 2022, n. 132, ha previsto la convergenza del POLA all'interno della nuova pianificazione (PIAO).

Con deliberazione n. 1/2023 del 27 gennaio 2023 il Collegio ha, conseguentemente, adottato il PIAO comprendente la sezione 3.2 relativa al lavoro agile attuata, poi, con successiva determinazione del Direttore generale n. 20/2023 del 15 marzo 2023 che ha approvato la relativa documentazione in conformità alle indicazioni contenute nella su indicata sezione 3.2. Analogamente per l'anno 2024 il PIAO, comprendente la sezione dedicata al lavoro agile è stato approvato con deliberazione del Collegio n. 2/2024 del 30.01.2024 e successivamente attuata con determinazione n.19 del 22.03.2024 a partire dal 1 aprile 2024, prevedendo sempre un giorno settimanale con riconoscimento di un ulteriore giorno a fronte di documentate e motivate specifiche situazioni personali.

Riassumendo:

- da marzo a dicembre 2020 le giornate lavorate in modalità "agile" dal personale dell'ANSV, al netto delle assenze, sono passate da una media iniziale (nel periodo "Tutti a casa") tra il 97% e il 95% nel primo periodo, all'87% del luglio 2020, fino ad arrivare a circa il 56% da agosto 2020 fino a settembre 2021;
- dall'1 al 14 ottobre 2021 le giornate lavorate in lavoro agile, nello specifico, sono state il 47,69%, mentre, in attuazione delle disposizioni fornite dal Ministro per la pubblica amministrazione, dal 15 al 30 ottobre 2021 le giornate lavorate in lavoro agile sono state il 41,06%;
- dall'1 novembre fino ad 31 marzo 2022, su base settimanale, attraverso un'adeguata rotazione del personale, risultano lavorate in presenza più del 50% delle giornate lavorative (eccettuati i periodi di ferie e malattia): 57,89% di presenza il lunedì, 68,42% il martedì, 78,84% il mercoledì, 63,15% il giovedì, 52,63% il venerdì;
- dall'1 aprile 2022 al 31 marzo 2023, sempre su base settimanale, a seguito dell'adozione delle misure previste dal POLA 2022 a partire dall'1 aprile, è risultato confermato il lavoro in presenza nella misura superiore al 50% delle giornate lavorative (eccettuati i periodi di ferie e malattia): 78,94% di presenza il lunedì, 94,73% il martedì, 84,21% il mercoledì, 68,42% il giovedì, 68,42% il venerdì; si precisa che le due giornate con una percentuale al di sotto del 70% derivano dalla concessione dell'ulteriore giornata a causa di particolari e motivate problematiche personali, come su indicato.
- dall'1 aprile 2023 al 31 marzo 2024, a seguito dell'adozione delle misure previste nella sezione 3.2 del PIAO 2023, è risultato confermato il lavoro in presenza, a seguito di

programmazione mensile su base settimanale, nella misura superiore al 50% delle giornate lavorative con una percentuale complessiva annuale di presenza effettiva pari al 75,446 % (escluso ferie, malattie, permessi vari, etc). In sostanza le giornate lavorate in modalità “agile” sono state il 24,554% del totale.

- dal 1 aprile 2024 a tutt’oggi, a seguito dell’adozione delle misure previste nella sezione 3.2 del PIAO 2024, è risultato confermato il lavoro in presenza, a seguito di programmazione mensile su base settimanale, nella misura superiore al 50% delle giornate lavorative con una percentuale complessiva settimanale di presenza effettiva, sul totale del personale impiegato (compresi i militari), pari al 79,70 % (escluso ferie, malattie, permessi vari, etc). In sostanza le giornate lavorate in modalità “agile” sono state il 20,30% del totale settimanale. Tali dati non considerano l’aumento delle giornate di smart a partire da metà dicembre 2024 per le celebrazioni del Giubileo che hanno portato al 74,92% di presenze a fronte del 25,08% di lavoro agile.

- **Parte seconda – Modalità attuative 2025**

L'esperienza ordinaria del lavoro agile, anche a seguito della messa a punto dell'infrastruttura informatica, si è svolta nel 2024 come nel precedente anno, in modo positivo e ha avuto un buon grado complessivo di realizzazione e soddisfazione. Si è riusciti a garantire l'ordinato svolgimento dei servizi e la conciliazione con le esigenze di vita e di lavoro dei dipendenti, grazie al completamento degli acquisti informatici, all'utilizzo della VPN, alle riunioni in video conferenza che sono state implementate.

L'Ente intende proseguire nell'esperienza che è riuscita a garantire l'effettuazione dei servizi in presenza con i principi del lavoro agile, confermando gli obiettivi, che si perseguono anche per l'anno 2025, vale a dire:

- valorizzare le competenze dei dipendenti, responsabilizzandoli nel perseguimento degli obiettivi assegnati, attribuendo loro una maggiore autonomia organizzativa;
- migliorare ulteriormente il loro benessere organizzativo, anche attraverso l'agevolazione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- sviluppare una cultura orientata ai risultati;
- rafforzare la cultura della misurazione e della valutazione della *performance*;
- promuovere e diffondere le tecnologie digitali;
- attivare specifiche attività formative in materia di lavoro agile e su aspetti strettamente connessi al suo svolgimento (competenze informatiche, digitali, ecc.), anche per la valorizzazione delle risorse umane.

L'ANSV, in linea con la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 29 dicembre 2023, sul trattamento da riservare ai lavoratori fragile pur in assenza di apposita proroga della disciplina di maggior favore, conferma gli strumenti di flessibilità previsti nel precedente piano per affrontare particolari situazioni anche di fragilità.

La realtà dell'Ente si caratterizza, oltre che per l'esiguo numero dei dipendenti, anche per il fatto che le prestazioni svolte dagli stessi sono solo in parte "remotizzabili" e, nella maggior parte dei casi, sono svolte da un unico dipendente. Tali circostanze, unitamente alla necessità di dover garantire la presenza nell'Ente a causa di una parte di attività per ciascuno non "remotizzabile" (si pensi alle attività investigative di sopralluogo e dei laboratori, alle attività di assistenza organi e uffici, alle attività di gestione contabile, di gestione del personale e contrattuale, nonché a tutte le molteplici attività che presuppongano l'utilizzo ancora di materiale cartaceo), confermano sostanzialmente l'attuale modalità di svolgimento del lavoro agile.

Nella pratica lo svolgimento plurimo di diverse attività a carico di ogni dipendente comporta che tutti svolgono attività che parzialmente possono essere effettuate da remoto; l'esiguo numero, però, del personale comporta che non si riesce ad attribuire a tutti in modo indiscriminato più di un giorno settimanale perché questo, unitamente alle normali vicende che inficiano la presenza in servizio (ferie, malattie, permessi, etc) finirebbe con il far mancare la presenza minima negli uffici che comprometterebbe la funzionalità degli stessi per le attività non smartabili.

Nell'anno 2025, pertanto, l'attuazione del lavoro agile nell'ANSV si svolgerà secondo i seguenti principi:

- come da previsione di legge, potrà aderire alla misura almeno il 15% del personale, su base volontaria e sulla base di apposito avviso, garantendo, però, una presenza giornaliera in servizio di almeno il 70% del personale, eccettuate le deroghe che saranno consentite sulla base di adeguata e documentata motivazione come indicato nell'ultimo punto;
- la prestazione lavorativa in modalità agile potrà essere prestata per non più di 1 giorno a settimana da individuarsi con programmazione mensile che rimane ferma fino a modifica;
- sarà sottoscritto l'accordo individuale, che conterrà la regolamentazione della prestazione, anche in adesione alle previsioni del CCNL Funzioni centrali 2022-2024;
- la durata dell'accordo sarà stabilita di volta in volta, anche sulla base delle esigenze espresse dal lavoratore, e comunque per un periodo non inferiore a 3 mesi, rinnovabili, e non superiore a 12 mesi, al termine del quale sarà emesso un nuovo avviso;
- eventuali deroghe ai limiti su indicati saranno possibili in caso di condizioni di particolare necessità/fragilità, a fronte di problemi familiari o personali particolarmente gravi e documentati, per i dipendenti non coperti da altre misure contrattuali, fermo restando il disposto di cui all'art. 4, comma 1, punto b) 2, del dM n. 132/2022 (prevalenza, per ciascun lavoratore, dell'esecuzione della prestazione lavorativa in presenza).

Il lavoro agile sarà attuato per obiettivi, misurabili e valutabili, assegnati dal Direttore generale sentito il Dirigente tecnico per il personale allo stesso assegnato. Il raggiungimento degli stessi sarà oggetto di valutazione anche ai fini della performance individuale, verificata dal Direttore generale, sentito il Dirigente tecnico per i medesimi dipendenti di cui sopra.

Nel caso in cui le richieste di adesione al lavoro agile risultassero in numero superiore rispetto a quello previsto dall'ANSV, salvo per i casi particolari sopra previsti, saranno applicati i criteri individuati nel Disciplinare per l'attuazione del lavoro agile in ANSV da approvarsi con determinazione del Direttore generale.

Tutto ciò fermi restando l'attuale normativa e i vari orientamenti espressi dal Dipartimento della funzione pubblica e a condizione che non entrino in vigore, successivamente all'adozione del presente Documento, nuove normative o diversi orientamenti in materia di applicazione del lavoro agile nella PA, che impongano, di diritto, la modifica delle attuali disposizioni. In tali casi sarà possibile estendere l'utilizzo dell'istituto contrattuale, prescindendo dai limiti quantitativi e dai passaggi procedurali e formali fin qui previsti.

Il lavoro agile è applicabile a tutte le attività svolte dall'ANSV, ad esclusione di quelle riferite ad alcune particolari prestazioni lavorative connesse allo svolgimento delle attività già individuate con determinazione del Direttore generale n. 23/2021 e confermate nei successivi atti e che qui di seguito si riportano:

- parte delle attività investigative e di quelle svolte dai laboratori tecnologici;
- attività di elaborazione e pagamento degli emolumenti al personale e agli Organi;

- attività relative alla procedura di emissione dei mandati di pagamento e reversali di incasso;
- attività connesse al servizio di cassa;
- attività connesse al regolare funzionamento dell'infrastruttura informatica;
- tutte le attività d'ufficio da svolgersi su documentazione cartacea non disponibile in formato elettronico;
- eventuali ulteriori necessità di volta in volta rappresentatesi, che possano richiedere la prestazione lavorativa in sede.

Delle attività su elencate si terrà conto nell'attribuzione ai dipendenti degli obiettivi da raggiungere con il lavoro agile, escludendo obiettivi che riguardino le stesse, ma consentendo a tutti i lavoratori dell'ANSV di accedere alla misura, in quanto le attività su elencate rappresentano soltanto una parte dell'insieme delle attività svolte da ciascuno nell'ambito degli specifici processi lavorativi cui sia assegnato all'interno dell'ufficio di appartenenza.

Non si individuano, infatti, processi di lavoro completamente incompatibili con il lavoro agile; nell'assegnazione di compiti e obiettivi specifici saranno definite le priorità e si verificheranno le attività che, all'interno di un processo lavorativo, richiedano, per il loro svolgimento, necessariamente la presenza in sede. Ne è un esempio l'attività investigativa svolta dai laboratori tecnologici dell'ANSV, che, in via prevalente, non può essere svolta altrove, in quanto legata ad uno spazio fisico predisposto *ad hoc* e all'utilizzo di specifiche apparecchiature presenti all'interno degli stessi.

Nell'ambito di altri processi lavorativi, anche di natura amministrativa, vi sono attività che richiedono la presenza in sede; pur tuttavia, nessun dipendente dell'Ente sarà escluso dalla possibilità di espletare la propria prestazione lavorativa parzialmente in modalità agile, nei limiti e con le percentuali su indicate.

Il personale seguirà percorsi formativi, anche da remoto, relativi allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di conoscerne più compiutamente gli aspetti organizzativi, di responsabilità e di sicurezza.

- **Parte terza – Soggetti, processi e strumenti di lavoro agile**

Dirigenti: finora, in assenza di dirigenti, responsabile dell'attuazione del lavoro agile in ANSV è stato unicamente il Direttore generale. L'assunzione del Dirigente tecnico, avvenuta nel corso del 2023, consente di condividere la relativa responsabilità per il personale a lui assegnato considerato che il Direttore generale si avvarrà della sua collaborazione per tutti gli aspetti relativi all'organizzazione del lavoro agile del proprio personale.

Uffici: il Direttore generale è coadiuvato negli interventi di attuazione del lavoro agile dai seguenti soggetti: per gli aspetti giuridici, dall'Ufficio del trattamento giuridico del personale; per gli aspetti tecnologici/informatici, dal responsabile della Segreteria tecnica e dall'Amministratore di sistema.

Comitato unico di garanzia: sulla base delle indicazioni della direttiva del Dipartimento della funzione pubblica n. 2/2019, che ne ha ulteriormente chiarito compiti e funzioni, il ruolo del CUG viene valorizzato anche nell'attuazione del lavoro agile, nell'ottica di conciliazione dei tempi di lavoro e di vita, funzionali al miglioramento del benessere organizzativo.

Organismo indipendente di valutazione (OIV): con la stabilizzazione del lavoro agile in ANSV un ruolo determinante è assunto dalla misurazione e valutazione della *performance*, in quanto il lavoro agile non è attività a sé stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati ed individuati nel Piano della *performance*. Con l'attuazione del lavoro agile si supera il paradigma del controllo sulla prestazione in favore della valutazione dei risultati. Il ruolo dell'OIV è fondamentale anche al fine della verifica del funzionamento del complessivo sistema di valutazione vigente in ANSV, considerando l'intersecazione che resta fondamentale con il Piano della *performance*.

Responsabile della transizione al Digitale (RTD): tale figura, prevista dal Codice dell'amministrazione digitale (CAD), è presente in ANSV con l'ausilio e il coinvolgimento dell'Amministratore di sistema e dei dipendenti investiti da compiti in relazione a tali materie.

RSPP: il ruolo del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione è importante nel definire le misure di sicurezza da attuare nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile.

Organizzazioni sindacali: l'ANSV terrà conto degli accordi siglati con le Organizzazioni sindacali a livello governativo sui temi compresi nel presente Documento, anche al fine del loro adeguamento alla realtà dell'Ente. Applicherà la normativa generale e il CCNL di comparto, garantendo le forme di partecipazione sindacale nelle materie per le quali essa sia prevista.

Lavoratori agili: tutte le persone autorizzate allo svolgimento della propria prestazione lavorativa, anche parzialmente, da remoto, responsabilizzate nell'attuazione delle misure previste e nel coinvolgimento per il loro miglioramento.

Parte quarta – Programma di sviluppo lavoro agile

L'esperienza soprattutto degli ultimi anni ha messo in evidenza vari aspetti positivi legati alle abilità e le competenze del personale, che ha manifestato capacità di adattamento a questa rivoluzione nella modalità di prestazione dell'attività lavorativa.

Sicuramente le ridottissime dimensioni dell'Ente non consentono un aumento delle giornate di tale modalità organizzativa, anche se attraverso l'esperienza fin qui fatta è stata acquisita la capacità di attuare una proficua organizzazione del lavoro, che contempli lo svolgimento ordinario della prestazione lavorativa sia in modalità agile, sia in presenza, supportata da una adeguata digitalizzazione dei processi.

Le condizioni abilitanti

Di seguito vengono illustrati i punti di forza emersi dall'esperienza fin qui fatta e i principali sviluppi della misura previsti per il futuro.

Salute organizzativa

La struttura organizzativa dell'Ente, approvata con deliberazione del Collegio n. 65/2013, non è risultata di ostacolo all'attuazione del lavoro agile in modalità emergenziale, anche se, come detto, le ridottissime dimensioni dello stesso Ente non consentono un utilizzo ancora più esteso di tale modalità, considerata la copertura di ciascun ufficio con unici dipendenti.

In ogni caso, l'ANSV si riserva di approfondire gli aspetti legati alla programmazione, al coordinamento, al monitoraggio del lavoro, all'adozione di azioni correttive, onde rendere la struttura sempre più adeguata e capace di lavorare per obiettivi, improntando le relazioni sull'accrescimento della fiducia reciproca, spostando l'attenzione dal controllo alla responsabilità sui risultati ottenuti.

Ruolo importante e facilitante nell'attuazione del lavoro agile deve essere riconosciuto alla collaborazione, alla interazione e alle consuetudini che si realizzino tra ciascun dipendente.

Potrà prevedersi un'analisi del benessere organizzativo legato al lavoro agile, al fine di comprendere l'impatto interno ed esterno che l'introduzione del lavoro agile abbia avuto e possa ulteriormente avere sulle dinamiche relazionali, sia verticali che orizzontali, tra tutti i membri dell'Ente.

Salute professionale e attività formativa

Come detto, l'esperienza del lavoro da remoto è stata positiva sia nel periodo emergenziale sia successivamente, a regime, considerato l'utilizzo delle varie piattaforme di videoconferenza e la relativa strumentazione informatica acquisita nel corso del tempo.

Tutti i dipendenti hanno dimostrato rapido e completo adattamento alla nuova modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e nessun processo è rimasto indietro o ha subito rallentamenti derivanti dal periodo svolto in lavoro agile.

L'ANSV ha quindi dato attuazione a tutte le misure organizzative necessarie per mantenere in lavoro agile la totalità del personale.

Per il futuro si conferma la necessità di prevedere specifiche attività formative nella materia, che consentano la valorizzazione professionale, agevolando anche il senso di partecipazione al nuovo

contesto lavorativo e ai processi di innovazione tecnologica in atto.

Sarà così possibile coinvolgere gli stessi dipendenti nella identificazione dei processi da migliorare e semplificare, utilizzando le nuove tecnologie a disposizione.

Nel 2025 si conferma l'avvio delle seguenti linee di attività formative:

- un intervento gestionale destinato ai responsabili di ciascun ufficio;
- un intervento di natura trasversale sul cambiamento culturale atteso;
- interventi di natura tecnico-professionale e specifica.

Sviluppi tecnologici

Nel 2025 si prevede l'analisi organizzativa con relativi costi per il completamento del passaggio in *cloud* dei programmi informatici per i quali ancora si accede da remoto (Archiflow, programma presenze e cartelle varie); la conferma in ogni caso dell'accesso in VPN e del nuovo metodo di lavoro introdotto con le licenze di Microsoft 365. Si prevede l'implementazione delle riunioni in videoconferenza con i lavoratori in smart e i collegamenti virtuali tra i soggetti per tutte le necessità di comunicazione e coordinamento del lavoro.

Salute digitale

Il percorso di trasformazione digitale è stato attuato su varie linee di intervento e ha comportato l'evoluzione, l'implementazione e la continuità operativa dell'infrastruttura digitale esistente, al fine di garantire il migliore supporto informatico a tutti i processi che richiedano tecnologie e infrastrutture ICT: nel 2023 è stato completato lo specifico progetto che ha previsto la virtualizzazione e la riorganizzazione del sistema informatico esistente con l'avvio del passaggio in cloud con Office 365 di Microsoft; sono state implementate varie soluzioni tecnologiche, comprese quelle specificamente previste per l'area investigativa; il 2024 si è caratterizzato per l'avvio del potenziamento in termini di sicurezza informatica, nel 2025 proseguirà il lavoro intrapreso grazie anche agli importanti e significativi suggerimenti pervenuti dall'Agenzia per la cybersicurezza nazionale nell'ambito della specifica iniziativa di cui è stata oggetto l'ANSV nell'ambito del relativo progetto di PNRR.

Salute economica-finanziaria

Nella programmazione delle spese per il 2025, come lo è stato per gli anni precedenti, è stata data particolare attenzione all'ottimizzazione, nell'utilizzo, delle risorse disponibili per la realizzazione delle attività formative e per il mantenimento, allo stato dell'arte, della strumentazione informatica e software anche alla luce delle necessità emergenti in materia di sicurezza informatica.

Indicatori di sviluppo della misura

Per comprendere meglio lo stato di attuazione del lavoro agile nel momento di stesura del presente Documento sono stati individuati i seguenti indicatori (si vedano tabelle successive), riferiti alla fase di avvio (2020/2021), di sviluppo intermedio (2022) e di sviluppo avanzato (2023/24/25).

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	FASE DI AVVIO obiettivo 2020/2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO obiettivo 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO obiettivo 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO obiettivo 2024	FASE DI SVILUPPO AVANZATO obiettivo 2025
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	SALUTE ORGANIZZATIVA: miglioramento benessere dipendenti	% di soddisfazione del personale che lavora in modalità agile	nd	> 60%	>75%	>75%	>75%
	SALUTE PROFESSIONALE: sviluppo delle competenze organizzative e culturali in materia di lavoro agile	% di personale formato sul lavoro agile (teste)	15%	20%	30%	30%	30%
	SALUTE TECNOLOGICA: sviluppo della dotazione informatica e digitalizzazione atti	% di personale con pc portatili per la modalità agile % di atti digitalizzati	90% 50%	90% 60%	90% 70%	90% 90%	90% 90%

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	FASE DI AVVIO obiettivo 2020/2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO obiettivo 2022	FASE DI SVILUPPO AVANZATO obiettivo 2023	FASE DI SVILUPPO AVANZATO obiettivo 2024	FASE DI SVILUPPO AVANZATO obiettivo 2025
PERFORMANCE ORGANIZZATIVE	Miglioramento dell'efficienza della performance organizzativa	Diminuzione assenze (base fissa = 2019). Aumento produttività	< 10%	< 10%	< 10%	< 10%	< 10%

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

- **Programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027**

Si ricorda che la situazione del personale ANSV, alla data del 31 dicembre 2024, risulta la seguente: a fronte di complessivi 30 posti previsti nella dotazione organica, come indicato in precedenza, 16 posti sono coperti con personale di ruolo (dei quali 1 dirigente tecnico, 2 investigatori, 10 funzionari, 2 collaboratori e 1 operatore), mentre 14 posti sono vacanti (di cui 3 provvisoriamente coperti con personale militare in comando dall'Aeronautica militare in virtù di specifico Protocollo d'intesa e 3 coperti con personale militare in ausiliaria).

Si evidenzia inoltre come non trova applicazione l'art. 1, comma 833 della legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (legge di bilancio 2025) nella parte in cui prevede che le pubbliche amministrazioni adeguino la propria dotazione organica, anche in termini finanziari, per effetto di quanto previsto dai precedenti commi (commi da 822 a 830), in quanto nessuna di tali disposizioni appaiono riferibili all'ANSV.

L'unica teoricamente applicabile alla nostra tipologia di ente sarebbe quella indicata nel comma 823 che stabilisce che per le amministrazioni con più di 20 dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato la percentuale del turn over sia ridotta al 75 per cento per l'anno 2025, relativamente alle cessazioni dell'anno precedente (art. 3, comma 1 della legge n. 56/2019 richiamata), mentre come abbiamo su indicato, i dipendenti dell'ANSV in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2024, sono pari a n. 16 (vedi determinazione del D.G. n. 6/2025 del 20 gennaio 2025 di ricognizione del ruolo del personale alla data del 31 dicembre 2024). Si sottolinea, inoltre, che ad ogni modo, nell'anno 2024, l'ANSV non ha registrato alcuna cessazione dal servizio.

Si ritiene, pertanto, di confermare l'attuale dotazione organica approvata con il citato dPCM. 22 gennaio 2013, come pure l'ultima programmazione effettuata, rinviando la sua eventuale rimodulazione ad una successiva valutazione del fabbisogno di personale, alla luce delle eventuali cessazioni che si dovessero verificare e dei nuovi ingressi programmati.

Nello specifico, perciò, si richiamano i seguenti atti posti a fondamento del presente Documento:

- la deliberazione del Collegio n. 2/2025 del 30 gennaio 2025 con la quale è stato aggiornato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2024-2026, ai sensi dell'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80;
- i verbali dei Collegio dei revisori n. 5/2023 e n. 13/2024 nonché n. 21/2025 che hanno asseverato rispettivamente le cessazioni ancora non utilizzate ma in corso di istruttoria relative alle annualità 2022 e 2023 e aggiornate le medesime cessazioni ai nuovi valori previsti dal CCNL 2022-2024 stipulato definitivamente in data 27.01.2025, per un totale di complessive **€ 88.312,83**.
- la determinazione del Direttore generale n. 6/2025 del 20.01.2025, con la quale è stata determinata la consistenza, alla data del 31 dicembre 2024, del ruolo del personale dell'Agenzia nazionale per la sicurezza del volo;
- la determinazione del Direttore generale n. 7/2025 del 20.01.2025, con la quale è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001.

La programmazione del fabbisogno del personale proposta per l'anno 2025, considerata, pertanto, la mancanza di nuove cessazioni rispetto a quelle degli anni precedenti, viene effettuata a titolo meramente ricognitivo

dell'utilizzo di dette cessazioni che avverrà verosimilmente nel corso della medesima annualità all'esito delle procedure istruttorie in essere.

Si tenga, inoltre, presente che la dotazione organica e tutte le schede qui allegate (**all. D da tab. 1 a tab. 6**) riportano l'attuale sistema di classificazione espresso in categorie e singole posizioni economiche in attesa della sottoscrizione definitiva della sequenza negoziale ENAC prevista dall'art. 60 del CCNL Funzioni centrali 2019-2021 che prevede invece quattro Aree, rispettivamente degli Operatori, Assistenti, Funzionari ed Elevate Professionalità.

Il *valore finanziario della dotazione organica* (c.d. *spesa potenziale massima sostenibile*, SPMS) delle complessive 30 unità previste, costituente il limite finanziario entro cui operare eventuali rimodulazioni della dotazione organica è indicato **nell'allegato "D", tabella 1**, al presente documento e risulta pari a **euro 1.400.800,15**.

La dotazione organica è stata valorizzata in termini finanziari, secondo i criteri indicati nelle linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, considerando gli oneri relativi al solo trattamento economico fondamentale, nell'ambito di ciascuna categoria, con riferimento alla posizione economica iniziale e con esclusione, quindi, delle progressioni economiche orizzontali, in quanto finanziate con il Fondo risorse decentrate.

La consistenza finanziaria, invece, del personale in servizio al 31 dicembre 2024, compreso il personale militare in comando dall'Aeronautica militare, valorizzato nella corrispondente posizione economica iniziale dell'area di appartenenza durante il servizio prestato presso l'ANSV, con esclusione del rimborso ad A.M. del trattamento economico connesso allo status di militari, è evidenziata **nell'allegato "D", tabella 2**, al presente Documento ed è pari a **euro 882.484,90**.

Poiché risultano in corso di autorizzazione le facoltà assunzionali relative alle cessazioni 2022 e 2023 (rispettivamente budget 2023 e 2024) - come asseverate dal Collegio dei revisori dei conti con i su indicati verbali rispettivamente n. 5/2023 per la cessazione del 2022 e n. 13/2024 per la cessazione 2023, aggiornate ai nuovi valori del CCNL 2022-2024, - e poiché non si sono verificate ulteriori cessazioni nell'anno 2024, le schede allegare riportano la precedente programmazione aggiornata all'intervenuto CCNL 2022-2024.

Pertanto, per quanto riguarda **le procedure concorsuali** con utilizzo delle facoltà assunzionali pregresse, oggetto di specifica autorizzazione don d.P.C.M.:

- la **tabella 3.0** indica le cessazioni relative agli anni precedenti al triennio di riferimento (cessazioni 2022 e 2023), per l'importo pari a complessive **€ 88.312,83** come su detto già asseverate dal Collegio dei revisori (verbali n. 5/2023 e n. 13/2024, e n. 21/2025);
- la **tabella 3.1** indica l'assenza di cessazioni relative alla annualità 2024 come anche le **tabelle 3.2, 3.3. e 3.4** indicano rispettivamente l'assenza di cessazioni per le annualità 2025, 2026 e 2027;
- la **tabella 4.1** indica, nell'annualità 2025, le 1,82 unità di personale investigativo che si prevede verranno bandite/assunte nell'anno 2025 sulla base dell'autorizzazione richiesta utilizzando le facoltà assunzionali del 2022 e 2023 ed in fase istruttoria. Si prevedono inoltre a titolo ricognitivo, non appena firmata definitivamente la sequenza negoziale prevista dall'art. 60 del CCNL Funzioni Centrali 2019 – 2021, due procedure di progressioni tra le aree (verticale), finanziate con l'0,55% del monte salari dell'anno 2018, con passaggio rispettivamente dall'area B all'area C e dall'area A all'area B, anch'essa finanziata con l'0,55% del monte salari dell'anno 2018, condizionata all'effettuazione della prima;

- **la tabella 4.2**, reitera le medesime n. 1,82 unità su indicate;
- le **tabelle 4.3 e 4.4**, redatte per le successive annualità 2026 e 2027, riportano l'assenza di assunzioni per mancanza di facoltà assunzionali;
- la **tabella 4.5** riporta esclusivamente il programma "a bandire" vale a dire l'indicazione dei soli bandi che si prevede di effettuare, nel nostro caso, come su indicato, quello che verrà pubblicato, non appena ottenuta la relativa autorizzazione, per le n. 1,82 unità di personale a valere sulle cessazioni delle annualità 2022 e 2023.

Per quanto riguarda, infine, l'utilizzo del personale militare dell'Aeronautica militare, soggetto all'Ordinamento militare di cui al decreto legislativo 15 marzo 2010 n. 66 in virtù dell'art. 3, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001, al quale non si applicano, perciò, le disposizioni previste dall'art. 30, comma 1-*quinquies* del predetto decreto legislativo n. 165/2001, si conferma, per evitare drastiche penalizzazioni allo svolgimento dell'attività di istituto, la prosecuzione delle procedure di cui al Protocollo d'intesa tra il Ministero della difesa-Aeronautica militare e l'ANSV, sottoscritto il 17 dicembre 2019, successivamente rinnovato ed in corso di nuova stipulazione, che prevede, tra l'altro, l'utilizzo di personale dell'Aeronautica militare in posizione di comando presso l'ANSV, con rimborso alla Forza armata degli oneri previsti per il trattamento fondamentale e accessorio connesso allo *status* di militare e il pagamento diretto al predetto personale del trattamento accessorio previsto in ANSV per lo svolgimento delle funzioni assegnate. In virtù di quanto sopra, si prevede, al momento, la conferma di n. 3 unità di personale militare in posizione di comando per lo svolgimento di funzioni investigative, nonché di 1 unità di personale militare in posizione di comando con funzioni amministrative. Come su detto, l'utilizzo di detto personale è valorizzato nell'**allegato "D", tabella 2**, nella corrispondente posizione economica iniziale dell'area assegnata durante il servizio prestato presso l'ANSV (con oneri pari alla retribuzione tabellare rispettivamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro per la posizione C1 per l'amministrativo e per la posizione C3 per i 3 investigatori). A queste unità, si aggiungono le 3 unità di personale militare richiamato dall'ausiliaria, a servizio della Direzione Inchieste Tecniche che godono esclusivamente del trattamento accessorio previsto per il personale investigativo a carico del fondo di produttività.

3.4 Formazione

Consapevoli dell'importanza di un'adeguata pianificazione in materia di formazione e del suo alto valore per l'efficacia dell'azione amministrativa e al contempo per lo sviluppo di ciascun dipendente, si è tenuto conto nel pianificare le attività, del fabbisogno formativo del personale quale emerso dal processo di valutazione del personale, dall'analisi dei bisogni formativi, dalla considerazione delle principali innovazioni in campo normativo (es. codice dei contratti) e della necessità di frequente aggiornamento del personale investigativo sulle novità di settore.

Sono stati, inoltre, presi in considerazione gli obiettivi di miglioramento della qualità del servizio istituzionale svolto, il consolidamento e l'acquisizione delle competenze tecniche e il loro continuo aggiornamento in relazione alle frequenti e rapide innovazioni tecnologiche e normative, il rafforzamento delle capacità relazionali, tenendo in diretta considerazione quanto risultante dal processo di valutazione del personale, il sostenimento del senso di appartenenza all'Amministrazione, l'accompagnamento delle dinamiche organizzative dell'Agenzia, con particolare riferimento all'introduzione di forme di lavoro agile.

Si è preso altresì atto delle necessità formative previste nelle precedenti sezioni del PIAO, in particolare nelle sezioni 2.2 Anticorruzione, 3.2 Organizzazione del lavoro agile e nell'Allegato A Piano delle azioni positive.

Le aree di intervento da considerare sono le seguenti:

Area	Competenze
1. Area informatica, documentazione e dematerializzazione	Al fine di migliorare lo svolgimento del lavoro, sia in modalità agile che in presenza: gestione di dati, informazioni e contenuti digitali, conoscenza degli Open Data, protezione dei dispositivi, conoscenza degli obiettivi della trasformazione digitale, Cybersicurezza.
2. Area giuridico amministrativa	Adeguamento al sistema unico di contabilità economico-patrimoniale <i>accrual</i> , nuovo codice dei contratti (d.lgs. n. 36/2023), applicazione della disciplina contrattuale in materia di nuove famiglie professionali.
3. Area tecnico investigativa	Mantenimento e incremento della professionalità del personale che afferisce al Dipartimento Inchieste e Prevenzione Proattiva.
4. Area soft skills e comunicazione	Comunicazione e condivisione all'interno dell'amministrazione e con soggetti esterni, prevenzione della discriminazione e contrasto del mobbing e promozione delle pari opportunità.
5. Formazione iniziale	Sviluppo delle competenze dei dipendenti neoassunti.
6. Formazione obbligatoria	Protezione dei dati personali e della privacy, prevenzione di fenomeni corruttivi, salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

I soggetti attuatori

Sono individuati quali soggetti attuatori:

1. Per l'area informatica, documentazione e dematerializzazione l'Agenzia si avvarrà della piattaforma appositamente istituita dal Dipartimento della Funzione Pubblica denominata "Syllabus".
2. Per l'area giuridico amministrativa, l'Agenzia utilizzerà il portale di formazione web del MEF RGS "Contabilità ACCRUAL PNRR Riforma 1.15", la piattaforma Syllabus e l'offerta formativa della Scuola Nazionale dell'Amministrazione. Ove ciò non fosse possibile, l'Agenzia valuterà la possibilità di erogare direttamente la formazione ai propri dipendenti.
3. Per l'area tecnico investigativa, tenuto conto del fatto che l'esigenza formativa del personale interessato ha contenuti fortemente specialistici, spesso di esclusiva competenza di società produttrici di componenti aeronautici o di strutture universitarie estere specializzate nel settore aeronautico, l'Agenzia si avvarrà, nel rispetto della normativa vigente, di soggetti formatori esterni al Sistema unico del reclutamento e della formazione pubblica.
4. Per l'area soft skills e comunicazione l'Agenzia si avvarrà della piattaforma Syllabus e della Scuola Nazionale dell'Amministrazione.
5. Relativamente all'area della formazione iniziale, per quanto riguarda l'unità dirigenziale di recente assunzione, l'Agenzia si avvarrà dell'offerta formativa della Scuola Nazionale dell'Amministrazione, mentre per la formazione iniziale del personale tecnico investigativo si ricorrerà oltre che, come sopra detto, a soggetti formatori esterni di cui al punto 3, anche al training on the job.
6. Per l'area della formazione obbligatoria le competenze sopra individuate come oggetto di formazione obbligatoria saranno sviluppate unitamente agli organismi competenti, vale a dire, per la protezione dei dati personali e della privacy l'Agenzia si avvarrà di Syllabus ed eventualmente del DPO dell'ANSV, per la prevenzione della corruzione della SNA e/o del RPCT dell'ANSV e per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro del RSPP.

Inoltre, l'Agenzia valuterà l'opportunità di organizzare, nel corso dell'anno, momenti formativi o focus di aggiornamento rivolti a tutto o a parte del personale, riguardanti processi interni, nuove procedure e/o regolamenti.

Soggetti destinatari

I soggetti destinatari sono rappresentati dal personale dirigente e non dirigente, nel numero individuato rispetto alla specificità e obbligatorietà della formazione a completamento di quella dello scorso anno alla luce delle precedenti sezioni su richiamate.

Numero di ore di formazione

Il numero di ore di formazione, alla luce delle varie attività da svolgersi e dell'esiguo numero del personale in servizio, sarà in media non inferiore alle 40 ore settimanali.

Tempi di erogazione

I tempi dell'attività formativa saranno coordinati alla luce della programmazione che verrà

effettuata in base alle concrete attività individuate.

Monitoraggio e valutazione degli interventi formativi

Le attività di valutazione dovranno essere sottoposte a monitoraggio e valutazione, per conoscerne l'efficacia ed anche al fine di ottimizzare la futura programmazione della formazione. Saranno accertati il numero dei dipendenti che abbiano svolto ciascuna attività formativa, diviso per genere e posizione di inquadramento; il numero di ore di formazione svolte da ognuno e complessivamente; la valutazione sarà articolata in relazione al tipo di corso, individuale o collettivo, in presenza, webinar, on line, ecc.

Della su indicata pianificazione si dovrà tener conto per un'adeguata programmazione che dovrà essere effettuata con apposita determinazione del Direttore generale in attuazione del presente atto.

QUARTA SEZIONE - MONITORAGGIO

4.1. Monitoraggio

L'ANSV, come detto, è un ente con meno di 50 dipendenti, non tenuto, perciò, all'inserimento, nel presente Documento, dell'intera pianificazione in materia di *performance*, anticorruzione e fabbisogno di personale, né di quella relativa al loro *monitoraggio*.

Ciò non di meno, si è ritenuto opportuno, per ragioni di economia procedimentale, raccogliere in un unico documento tutta la programmazione dell'ANSV, che, quindi, richiede, coerentemente, l'indicazione del necessario *monitoraggio* della pianificazione prevista.

Al riguarda, si segnala che, in attesa di specifiche e diverse indicazioni, detto *monitoraggio* sarà effettuato seguendo le modalità attualmente previste dalle vigenti disposizioni; pertanto, sarà eseguito - nell'ambito delle varie sottosezioni - sulla base di quanto specificamente previsto dalle normative di riferimento e dalle indicazioni presenti all'interno delle stesse singole sottosezioni. Si procederà, pertanto:

- secondo le modalità stabilite dal d.lgs. n. 150/2009 per il Piano della *performance*;
- secondo le indicazioni dell'ANAC per il monitoraggio della sezione anticorruzione e trasparenza;
- sulla verifica del raggiungimento degli obiettivi del lavoro agile e alle azioni positive, in relazione ai singoli obiettivi e agli indicatori specificatamente di volta in volta evidenziati nelle rispettive sezioni.

Date le ridotte dimensioni nell'ente, non è prevista una specifica struttura dedicata al controllo di gestione e le operazioni di monitoraggio vengono svolte con l'ausilio degli strumenti informatici in uso in ANSV, oltre che tramite:

- incontri e interlocuzioni dirette con i dipendenti addetti alle strutture organizzative, anche per il tramite dei diversi Referenti formalmente nominati;
- rilevazione dello stato di avanzamento delle procedure e delle eventuali criticità o di altre informazioni relative agli obiettivi e alle diverse azioni;
- analisi delle criticità e approfondimento delle informazioni rilasciate;
- riporto diretto verso gli Organi e l'OIV.

Più nello specifico, nel corso del 2025 proseguiranno le iniziative che competono all'ANSV per l'attuazione dei compiti d'istituto e degli obiettivi strategici e operativi. In particolare, la rilevazione verterà sull'analisi dello stato di attuazione degli obiettivi in relazione ai punti prefissati e sulla evidenziazione delle eventuali criticità. Il monitoraggio finale riferito all'intero anno sarà accompagnato da una relazione descrittiva dell'andamento e degli esiti raggiunti in relazione a ciascun obiettivo, nonché da una relazione di sintesi sui principali risultati scaturiti dall'attuazione delle linee strategiche poste.