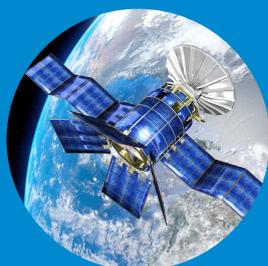
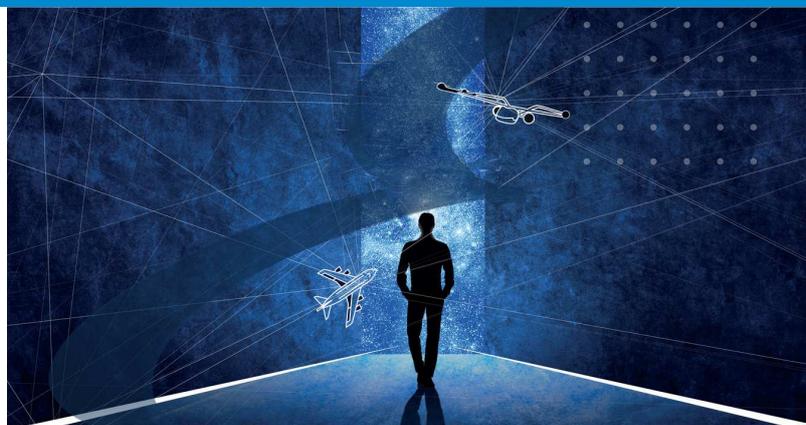


2025
-
2027

PIAO

**Piano integrato di attività
e organizzazione**



PREMESSA

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

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

Il PIAO è suddiviso nelle seguenti sezioni e sottosezioni:

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

Il PIAO ha durata triennale e deve essere aggiornato annualmente.

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

Con riferimento al **Piano triennale dei fabbisogni del personale (PTFP)**, a seguito della pubblicazione della legge 30 dicembre 2024 n. 207 (legge di bilancio 2025) e delle modifiche intervenute sia rispetto all'unificazione del limite ordinamentale per le cessazioni dal rapporto di lavoro a 67 anni, sia della riduzione delle facoltà assunzionali da turn over dal 100% al 75%, con taglio della relativa dotazione finanziaria, le competenti amministrazioni hanno comunicato vie brevi la necessità di fare uso, per il Piano in argomento per l'anno 2025, di nuove tabelle in corso di elaborazione e ancora non disponibili, con conseguente impossibilità di presentazione della sezione al PIAO in questione.

Analogamente, il Ministro per la Pubblica Amministrazione ha adottato, in data 14/01/2025, la direttiva “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti” impattante sulla pianificazione, specie per il 2025, delle attività formative obbligatorie per il personale ENAC, con l'introduzione di taluni nuovi temi, pertanto si ritiene opportuno posticipare la presentazione della relativa sezione del PIAO in considerazione, altresì, del Piano dei fabbisogni ancora in fase di sviluppo.

Indice

PREMESSA.....	1
SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	3
SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	4
2.1 VALORE PUBBLICO.....	4
Missione e principali attività.....	4
Portafoglio Stakeholder.....	4
Analisi del contesto	6
Programmazione Integrata.....	7
Obiettivi di Valore Pubblico	12
2.2. PERFORMANCE	19
Obiettivi specifici	19
Piano degli obiettivi specifici.....	19
La programmazione annuale.....	24
2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	31
Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione	31
Mappatura processi e gestione del rischio	32
Trasparenza e accesso civico	35
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	37
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	37
3.2 L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	43
3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	45
Formazione del personale.....	50
SEZIONE 4. MONITORAGGIO.....	56

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

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

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

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

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

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

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Missione e principali attività

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

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

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

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

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

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

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

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

Portafoglio Stakeholder

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Analisi del contesto

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

Il **contesto esterno** in cui opera l’ENAC è definibile su due livelli.

Il primo, di maggior dimensione e influenza, contraddistinto dai seguenti fattori:

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

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

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

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

- Processi
- Strumenti
- Competenze
- Capacità
- Meccanismi Organizzativi

- Risorse

I fattori interni considerati sono:

- cultura dell'organizzazione;
- mission* e valori;
- priorità;
- policy*, procedure e processi vigenti;
- funzioni, programmi e attività in corso;
- cultura dell'apprendimento;
- disponibilità di risorse umane;
- considerazioni di carattere geografico;
- tecnologie in uso;
- considerazioni storiche.

Programmazione Integrata

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

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

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

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

È possibile approfondire le singole sezioni nelle pagine successive o attraverso i collegamenti

ipertestuali presenti nelle schede.

AREA STRATEGICA SAFETY				
SA.VP.1	VALORE PUBBLICO ATTESO	+trasporto di persone in ambiente urbano ed extraurbano (air-taxi); + trasporto di merci generiche e materiale biomedicale (medical & goods delivery); + ispezione e mappatura di aree ed infrastrutture (inspection and mapping); + supporto all'agricoltura (agricultural support) + sviluppo sostenibile del volo commerciale suborbitale		
	STRATEGIA	Implementare tecnologie avanzate applicate al trasporto aereo e all'infrastruttura aeroportuale		
PERFORMANCE			RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	
	OB. SPECIFICO	OB. ORGANIZZATIVO DI STRUTTURA	MISURE	TRASPARENZA
SA.VP.1. P.02	Definizione di un quadro regolatorio e realizzazione infrastrutturale per le operazioni commerciali suborbitali	Individuare i requisiti infrastruttura e sistemistici per lo spazioporti atti a ospitare un potenziale operatore	Verifica assenza cause inconfiribilità e incompatibilità	Dare attuazione agli obblighi di pubblicazione
		Emissione Regolamento "Gestione dello spazio aereo per le operazioni ad alta quota, suborbitali, di lancio e rientro"		
SA.VP.1. P.08	Sviluppo operativo del progetto di Urban Air Mobility in coerenza al Piano Strategico Nazionale AAM	Contribuire allo sviluppo operativo del progetto di Urban Air Mobility attraverso l'emanazione di un Regolamento tecnico inerente gli aspetti nazionali dell'istituzione U-Space		
		Diffusione delle informazioni sulla normativa applicabile agli aeromobili senza pilota a bordo e formazione degli operatori di UAS		
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO				
STRUTTURA ORGANIZZATIVA		Implementazione nuova organizzazione dal punto di vista organizzativo-contabile		
LAVORO AGILE		Nuovo Regolamento Lavoro Agile		
FABBISOGNI PERSONALE		Attuazione parte 2025 Progetto di abilitazione informatica al Lavoro Agile e Lavoro da Remoto		
FORMAZIONE		Corsi per neo-assunti e recurrent training Sviluppo delle soft skills del personale		
AREA STRATEGICA SAFETY				
SA.VP.2	VALORE PUBBLICO ATTESO	+sicurezza + standardizzazione +rispondenza a standard internazionali - rischi		
	STRATEGIA	Garantire lo sviluppo della sicurezza del volo, in termini di tutela dell'incolumità delle persone e dei beni coinvolti nelle operazioni aeronautiche in senso lato		
PERFORMANCE			RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	
	OB. SPECIFICO	OB. ORGANIZZATIVO DI STRUTTURA	MISURE	TRASPARENZA
SA.VP.2. P.01	Attuazione delle azioni di miglioramento della safety contenute nello State Safety Programme e nello State Plan for Aviation Safety (SPAS), in coerenza con il Piano di Safety Europeo (EPAS)	Analisi Safety Data 2024	Verifica assenza cause inconfiribilità e incompatibilità; Costituzione di Team per attività istruttoria e di sorveglianza; Verifica rispetto del divieto di <i>pantouflage</i>	Dare attuazione agli obblighi di pubblicazione
		Monitoraggio dello stato di avanzamento/attuazione delle azioni previste nello SPAS in coerenza con il Piano di Safety Europeo (EPAS)		
		Predisporre un Piano di verifiche di standardizzazione triennale delle attività di sorveglianza e certificazione delle imprese del settore di competenza della Direzione e darne attuazione		
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO				
STRUTTURA ORGANIZZATIVA		Implementazione nuova organizzazione dal punto di vista organizzativo-contabile		
LAVORO AGILE		Nuovo Regolamento Lavoro Agile		
FABBISOGNI PERSONALE		Attuazione parte 2025 Progetto di abilitazione informatica al Lavoro Agile e Lavoro da Remoto		
FORMAZIONE		Corsi per neo-assunti e recurrent training Sviluppo delle soft skills del personale; corso Sanzioni amministrative e Regolamento sanzionatorio ENAC ECCAIRS 2 - nuovo sistema di segnalazione degli eventi aeronautici		

AREA STRATEGICA SECURITY				
SE.VP.6	VALORE PUBBLICO ATTESO	+sicurezza + standardizzazione +rispondenza a standard internazionali - rischi		
	STRATEGIA	Sviluppo della sicurezza in termini di prevenzione e di neutralizzazione delle azioni illecite		
PERFORMANCE			RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	
	OB. SPECIFICO	OB. ORGANIZZATIVO DI STRUTTURA	MISURE	TRASPARENZA
EQ.VP.3. P.03	Consolidamento delle azioni rivolte a garantire la security delle infrastrutture e dei servizi resi in ambito aeroportuale, in linea con i programmi e gli standard europei	Valutazione impatto operativo progetto SPIA	Verifica assenza cause inconfiribilità e incompatibilità; Costituzione di Team per attività istruttoria e di sorveglianza	
		Programmazione e implementazione attività ispettiva crossterritoriale in ambito security		
EQ.VP.3. P.07	Attuazione dei requisiti di cybersecurity al settore del trasporto aereo	Implementazione dei requisiti applicabili ad ENAC derivanti dal Regolamento di Esecuzione (EU) 2023/203		
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO				
STRUTTURA ORGANIZZATIVA		Implementazione nuova organizzazione dal punto di vista organizzativo-contabile		
LAVORO AGILE		Nuovo Regolamento Lavoro Agile		
FABBISOGNI PERSONALE		---		
FORMAZIONE		Corsi per neo-assunti e recurrent training Sviluppo delle soft skills del personale EASA Part - IS Information Security corso Sanzioni amministrative e Regolamento sanzionatorio ENAC		

AREA STRATEGICA EQUA COMPETITIVITA' E QUALITA' DEI SERVIZI				
EQ.VP.3	VALORE PUBBLICO ATTESO	+ tutela dei diritti dei passeggeri; + qualità dei servizi aeroportuali		
	STRATEGIA	Migliorare la qualità dei servizi aeroportuali e garantire la tutela dei diritti del passeggero		
PERFORMANCE			RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	
	OB. SPECIFICO	OB. ORGANIZZATIVO DI STRUTTURA	MISURE	TRASPARENZA
EQ.VP.3. P.04	Definizione di un sistema di regole atto a tutelare l'equa competitività per gli operatori del trasporto aereo e la qualità dei servizi resi al passeggero	Aggiornamento Piano Nazionale Aeroporti	Verifica assenza cause inconferibilità e incompatibilità	Dare attuazione agli obblighi di pubblicazione
		Realizzazione Piano Aeroporti Minori (PAM)		
		Elaborazione di un'analisi di impatto della nuova normativa comunitaria in tema di certificazione handling		
EQ.VP.3. P.05	Rafforzamento delle misure a tutela dei diritti del passeggero	Revisione, aggiornamento e trasposizione in Regolamento Diritti dei Passeggeri con disabilità e a ridotta mobilità (PRM) della Circolare ENAC GEN 02B e allegati	Costituzione di Team per attività istruttoria e di sorveglianza	
		Revisione, aggiornamento e trasposizione in Regolamento Qualità delle Circolari ENAC GEN 06		
		Rafforzamento delle misure a tutela dei diritti del passeggero con particolare attenzione ai PRM		
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO				
STRUTTURA ORGANIZZATIVA		Implementazione nuova organizzazione dal punto di vista organizzativo-contabile		
LAVORO AGILE		Nuovo Regolamento Lavoro Agile		
		Attuazione parte 2025 Progetto di abilitazione informatica al Lavoro Agile e Lavoro da Remoto		
FABBISOGNI PERSONALE		---		
FORMAZIONE		Corsi per neo-assunti e recurrent training Sviluppo delle soft skills del personale corso Sanzioni amministrative e Regolamento sanzionatorio ENAC		

AREA STRATEGICA TUTELA DELL'AMBIENTE				
TA.VP.4	VALORE PUBBLICO ATTESO	+ aeroporti green; - emissioni di Co2		
	STRATEGIA	Sviluppo sostenibile del trasporto aereo		
PERFORMANCE			RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	
	OB. SPECIFICO	OB. ORGANIZZATIVO DI STRUTTURA	MISURE	TRASPARENZA
TA.VP.4. P.10	Sviluppo sostenibile del trasporto aereo	Dare attuazione all'accordo con il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE) finalizzato alla compliance ETS e CORSIA e il conseguente rispetto delle scadenze dei cicli di compliance (ETS e CORSIA)	Verifica assenza cause inconferibilità e incompatibilità	Dare attuazione agli obblighi di pubblicazione
		Approvazione ENAC della progettazione impianto di produzione idrogeno realizzata dal gestore		
		Dossier conclusivo in Materia Ambientale (ENV) per la Delgazione Italia/ENAC alla A42 ICAO		
		Implementazione normativa per la realizzazione di un impianto pilota di produzione, stoccaggio ed utilizzo idrogeno per gli usi aeroportuali e del territorio circostante		
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO				
STRUTTURA ORGANIZZATIVA		Implementazione nuova organizzazione dal punto di vista organizzativo-contabile		
LAVORO AGILE		Nuovo Regolamento Lavoro Agile		
		Attuazione parte 2025 Progetto di abilitazione informatica al Lavoro Agile e Lavoro da Remoto		
FABBISOGNI PERSONALE		---		
FORMAZIONE		Corsi per neo-assunti e recurrent training Sviluppo delle soft skills del personale		

AREA STRATEGICA GESTIONALE E SVILUPPO INTERNO				
GS.VP.5	VALORE PUBBLICO ATTESO	+ qualità servizi resi + servizi online + benessere organizzativo + soddisfazione utenti digitali		
	STRATEGIA	Rafforzamento della capacità amministrativa		
PERFORMANCE			RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	
	OB. SPECIFICO	OB. ORGANIZZATIVO DI STRUTTURA	MISURE	TRASPARENZA
GS.VP.5. C.02	Esercitare le funzioni di Controllo Analogo sulla società partecipata al 100% dall'ENAC, denominata ENAC Servizi s.r.l.	Monitoraggio sugli interventi previsti nel Programma Triennale 2025-2027 ENAC Servizi s.r.l.	Verifica assenza cause inconferibilità e incompatibilità	Dare attuazione agli obblighi di pubblicazione
		Predisposizione di una procedura di auditing rispetto le attività poste in essere da ENAC Servizi s.r.l.		
GS.VP.5. C.03	Ottimizzare il funzionamento complessivo dell'Ente dal punto di vista organizzativo-contabile	Migrazione servizi in Cloud	Verifica assenza cause inconferibilità e incompatibilità	Dare attuazione agli obblighi di pubblicazione
		Piano Triennale dell'Informatica 2026-2028		
		Implementare un sistema di contabilità basato sul principio Accrual unico per il settore pubblico (Progetto pilota - Determina del Ragioniere Generale dello Stato n. 259 del 26 novembre 2024)		
		Revisione e semplificazione dei processi dell'Ente		
		Sviluppo delle soft skills del personale		
		Reclutamento personale per le sedi territoriali in carenza di personale		
		Analisi degli aspetti tecnico-logistici relativi all'acquisizione e gestione degli alloggi di servizio per Direttori Territoriali		
Revisione e aggiornamento PRO-47, PRO-48, regolamento IFT e modulistica discendente a seguito dell'emanando correttivo al Codice dei Contratti				
GS.VP.5. C.04	Ottimizzare il reporting delle ispezioni aeroportuali	Ottimizzare il reporting delle ispezioni aeroportuali	Costituzione di Team per attività istruttoria e di sorveglianza	
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO				
STRUTTURA ORGANIZZATIVA		Implementazione nuova organizzazione dal punto di vista organizzativo-contabile		
		Innalzare il livello di sicurezza sul lavoro nei siti dell'Ente		
LAVORO AGILE		Nuovo Regolamento Lavoro Agile		
		Attuazione parte 2025 Progetto di abilitazione informatica al Lavoro Agile e Lavoro da Remoto		
FABBISOGNI PERSONALE		---		
FORMAZIONE		Formazione in materia di anticorruzione per i processi a rischio alto		
		Corsi per neo-assunti e recurrent training		
		Sviluppo delle soft skills del personale		

Obiettivi di Valore Pubblico

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

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

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

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

Alcuni indicatori presentano come baseline 0 in quanto prime rilevazioni.

Gli obiettivi fanno riferimento alle aree strategiche dell'Ente.

Sottosezione "Valore Pubblico" - AREA STRATEGICA SAFETY

Analisi di contesto

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

VALORE PUBBLICO atteso

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

Valore Pubblico di partenza
0%

Valore Pubblico atteso
43%

STRATEGIE per la creazione di Valore Pubblico

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

TORNA A "PROGRAMMAZIONE INTEGRATA"



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

TORNA A "PROGRAMMAZIONE INTEGRATA" 

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

TORNA A "PROGRAMMAZIONE INTEGRATA" 

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

Analisi di contesto

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

VALORE PUBBLICO atteso

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

Valore Pubblico di partenza

Valore Pubblico atteso

0%

70%

STRATEGIE per la creazione di Valore Pubblico

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



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

TORNA A "PROGRAMMAZIONE INTEGRATA"



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

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

TORNA A "PROGRAMMAZIONE INTEGRATA" 

2.2. PERFORMANCE

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

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

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

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

Obiettivi specifici

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

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

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

Piano degli obiettivi specifici

Il Piano degli obiettivi specifici 2025-2027 dell'ENAC, riportato nella tabella riepilogativa seguente, è stato elaborato dalla dirigenza di vertice partendo dalla analisi del quadro di riferimento - articolato nelle due componenti delle dinamiche del contesto esterno ed interno in cui l'Ente opera - e delle priorità politiche per il triennio di riferimento.

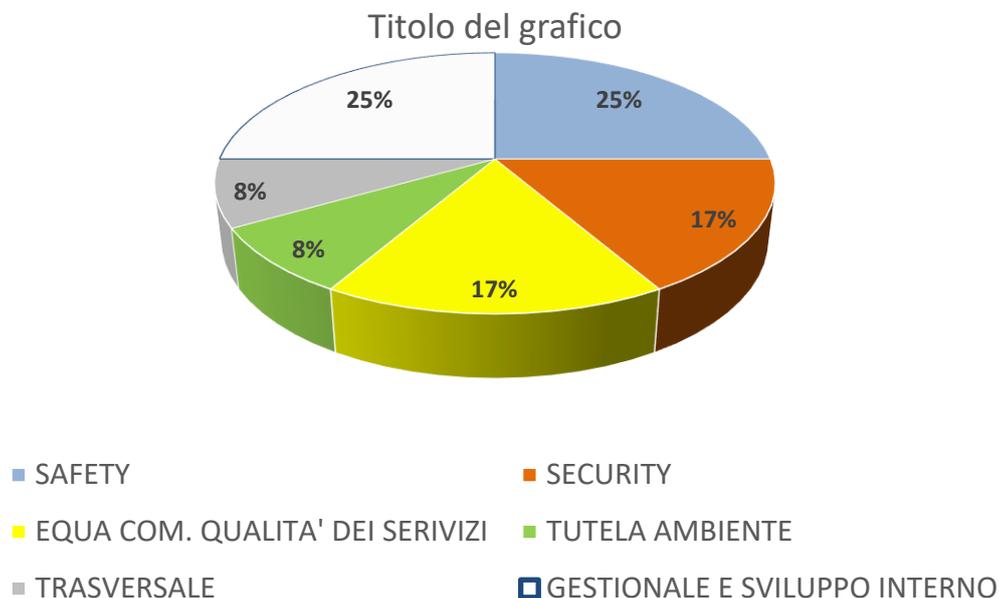
Gli obiettivi sono classificati con un numero progressivo al quale è associata la lettera "P" per la prospettiva "processi" e la lettera "C" per la prospettiva "competenze, sviluppo interno e risorse umane e finanziarie", in quanto la stesura del Piano si ispira, da sempre, ai principi della "*balanced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

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

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

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

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



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

A valle degli incontri di pianificazione sono stati confermati gli obiettivi di Valore Pubblico presenti nel PIAO 2024-2026 ed è stato definito in continuità il Piano degli obiettivi specifici 2025-2027.

In particolare, sono stati sostanzialmente confermati gli obiettivi specifici 2024-2026, modificandone solamente alcuni indicatori e target.

Inoltre è stato modificato l'obiettivo C.02 denominato "Attivare la neo costituita società in house, partecipata al 100% dall'ENAC, denominata ENAC Servizi s.r.l.", valorizzando l'attività di controllo analogo.

Gli obiettivi assegnati dal Socio unico ENAC alla società in house ENAC Servizi S.r.l. sono riportati di seguito.

OBIETTIVO	KPI	TARGET
Completamento fase di start-up	Mappatura di tutte le concessioni e sub concessioni	Documento contenente la mappatura approvato dal Socio Unico
Dotarsi di dispositivi per la gestione amministrativa	Protocolli per acquisizione beni e servizi	Protocolli approvati dal Socio Unico

Nella pagina seguente è riportato il Piano degli obiettivi specifici dell'ENAC.

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

AREA STRAT	COD.	OBIETTIVI SPECIFICI 2025-2027	KPI	Baseline	TARGET			Stakeholder
					2025	2026	2027	
SAFETY	SA.VP2.P.01	Attuazione delle azioni di miglioramento della safety contenute nello State Safety Programme e nello State Plan for Aviation Safety (SPAS), in coerenza con il Piano di Safety Europeo (EPAS)	% di azioni realizzate sul totale delle azioni pianificate nello State Plan for Aviation Safety (SPAS) ENAC per l'anno di riferimento	0% (0/24) azioni previste nello State Plan for Aviation Safety (SPAS) 2025	70%	70%	70%	Commissione europea EASA ICAO
	SA.VP1.P.02	Definizione di un quadro regolatorio e realizzazione infrastrutturale per le operazioni commerciali suborbitali	n. di milestones raggiunte rispetto a quelle previste	Milestone 3/5 (schema regolamentare HATM per i voli suborbitali A-A civili e commerciali, tenendo conto del lavoro della EASA HAO Task Force)	Milestone 5 Definizione dei requisiti operativi per l'infrastruttura Spazioporto	Milestone 6 analisi idoneità capitolato tecnico	Milestone 7 approvazione progettazione esecutiva	Aeronautica Militare ENAV Industria dei servizi Operatori del settore Gestore spazioporto ASI Comunità locali
	SA.VP1.P.08	Sviluppo operativo del progetto di Urban Air Mobility in coerenza al Piano Strategico Nazionale AAM	n. di aree sviluppate rispetto a quelle da sviluppare presenti nel Piano strategico 21-30	N aree sviluppate/(n. totale aree del Piano strategico 21-30)	Area 14 sviluppata Attuazione della Fase 2 della Road Map Piano Strategico 21-30 per tutte e 4 le applicazioni prioritarie: Air taxi, medical and good delivery, agriculture support, mapping and inspection	Area 36 sviluppata Attuazione della Fase 2 della Road Map Piano Strategico 21-30 per tutte e 4 le applicazioni prioritarie: Air taxi, medical and good delivery, agriculture support, mapping and inspection + Avvio servizi in occasione delle olimpiadi invernali "Cortina 2026"	Lancio servizi commerciali Air Taxi	Regioni ed Enti locali Operatori di droni Cittadini Fornitori di servizi di navigazione aerea
SECURITY	SA.VP6.P.03	Consolidamento delle azioni rivolte a garantire la security delle infrastrutture e dei servizi resi in ambito aeroportuale, in linea con i programmi e gli standard europei	Fase di avanzamento revisione programmazione attività ispettiva secondo i principi della Risk Based Oversight (RBO)	Fase 5/6 - Applicazione del modello in toto	Fase 6 - Valutazione impatto operativo	--	Gestori aeroportuali Vettori Passeggeri Dipendenti ENAC	

AREA STRAT	COD.	OBIETTIVI SPECIFICI 2025-2027	KPI	Baseline	TARGET			Stakeholder
					2025	2026	2027	
	SA.VP6.P.07	Attuazione dei requisiti di cybersecurity al settore del trasporto aereo	Fase di avanzamento progetto di adeguamento ai requisiti di cybersecurity	Fase 1/4 (Coordinamento delle attività di cui al Reg. UE 2019/1583 con l'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale in sinergia con l'Organo Centrale di Sicurezza del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili)	Fase 4 completata (Implementazione dei requisiti applicabili ad ENAC derivanti dal Regolamento di Esecuzione (EU) 2023/203)	Fase 5 completata (Oversight dei requisiti derivanti dal Regolamento di Esecuzione (EU) 2022/203 e dal Regolamento Delegato (EU) 2022/1645 alle imprese ed alle organizzazioni certificate ad essi soggette)		Gestori aeroportuali Service providers Vettori Passeggeri Organizzazioni certificate cui si applica la Part IS
EQUA COMPETITIVITA' E QUALITA' DEI SERVIZI	EQ.VP3.P.04	Definizione di un sistema di regole atto a tutelare l'equa competitività per gli operatori del trasporto aereo e la qualità dei servizi resi al passeggero	Fase di avanzamento revisione del Piano Nazionale Aeroporti (PNA)	Fase 3/6 (Redazione del Piano e invio al MIT)	Fase 4 completata (Adozione del PNA e attivazione della seconda fase della VAS)	Fase 5 completata (Bozza di linee guida per l'attuazione del PNA da porre in consultazione con gli utenti e conclusione VAS)	Fase 6 completata (istituzione di almeno due tavoli tematici permanenti tra aeroporti appartenenti alla stessa rete -board di rete - riguardanti il finanziamento, la pianificazione e progettazione di interventi condivisi riguardanti l'intermodalità, la sostenibilità e la digitalizzazione)	Gestori aeroportuali MIT Operatori aerei Operatori cargo
			Fase di avanzamento realizzazione Piano Aeroporti Minori (PAM)	Fase 1 di 3 Studio di supporto propedeutico alla definizione del Piano	Fase 2 completata (Definizione policy strategica e PAM)	Fase 3 completata (Implementazione PAM e Piani attuativi in collaborazione con ENAC Servizi S.r.l.)		
	EQ.VP3.P.05	Rafforzamento delle misure a tutela dei diritti del passeggero	N. Iniziative volte a verificare la "Safe & Quality passenger experience"	3	2 Revisione, aggiornamento e trasposizione in Regolamento Qualità delle Circolari ENAC GEN 06 e Allegati GEN 02B; Revisione, aggiornamento e trasposizione in Regolamento Diritti dei Passeggeri con disabilità e a ridotta mobilità (PRM) della Circolare ENAC GEN 02B	Revisione e aggiornamento degli obiettivi e della metodologia di rilevazione degli indicatori della Carta dei Servizi dei gestori aeroportuali e delle compagnie aeree;	Consultazione con gli utenti dei nuovi indicatori delle Carte dei Servizi e pubblicazione.	Passeggeri e PRM Gestori Aeroportuali Compagnie Aeree
TUTELA DELL'AMBIENTE	TA.VP4.P.10	Sviluppo sostenibile del trasporto aereo	Favorire le condizioni per la realizzazione di un impianto di produzione idrogeno in favore di aeroporto e comunità circostanti	Fase 1/3 - Aggiudicazione del bando ENAC-ENEA per individuazione sito aeroportuale	Fase 2 Implementazione normativa per la realizzazione di un impianto pilota di produzione, stoccaggio ed utilizzo idrogeno per gli usi aeroportuali e del territorio circostante	Fase 3 Progettazione di un impianto pilota	Fase 4 Realizzazione impianto pilota	ENEA, Enti locali, Operatori aeroportuali

AREA STRAT	COD.	OBIETTIVI SPECIFICI 2025-2027	KPI	Baseline	TARGET			Stakeholder
					2025	2026	2027	
			Stato di avanzamento dell'accordo con il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE) finalizzato alla compliance ETS e Corsia e il conseguente rispetto delle scadenze dei cicli di compliance (ETS e CORSIA) tramite trasmissione al MASE dei dati degli operatori opportunamente elaborati	Accordo con MASE sottoscritto	Fase 1 In esito alla sottoscrizione e registrazione da parte del MASE del Nuovo accordo tecnico con ENAC, Acquisizione del supporto tecnico-specialistico finalizzato agli adempimenti ENAC relativi a: 1) implementazione della Direttiva EU-ETS ed introduzione nuove disposizioni riguardanti gli ETS Eligible Aviation Fuels e le emissioni non-CO2; 2) sistema CORSIA e sua integrazione all'interno della Direttiva ETS. 3) Supporto al Comitato ETS	Fase 2 1) Monitoraggio e Consolidamento attività di supporto esterno tecnico-specialistico da parte dell'OE affidatario (vedi Fase 1) del servizio intellettuale; 2) Formazione della risorsa interna funzionale allo svolgimento delle attività specialistiche in proprio da parte di ENAC.	Fase 3 1) Completamento Monitoraggio e chiusura attività di supporto tecnico-specialistico OE esterno; 2) Completamento e Monitoraggio della formazione della risorsa interna ingegneristica per le attività specialistiche di ENAC richieste in accordo.	Cittadini
TRASVERSALE	P.06	Incoraggiamento e promozione della ricerca a supporto di uno sviluppo sostenibile del trasporto aereo e del settore aeronautico	Stato avanzamento redazione del Piano dell'Innovazione Tecnologica e Sostenibilità Energetica	--	Piano deliberato	Attuazione prima fase	Attuazione seconda fase	Istituti di ricerca Università Aziende private
GESTIONALE E SVILUPPO INTERNO	GS.VP5.C.02	Esercitare le funzioni di Controllo Analogico sulla società partecipata al 100% dall'ENAC, denominata ENAC Servizi s.r.l.	Stato di attuazione Monitoraggio sugli interventi previsti nel Programma Triennale 2025-2027 ENAC Servizi s.r.l.	-	Monitoraggio sugli interventi previsti per l'anno 2025	Monitoraggio sugli interventi previsti per l'anno 2026	Monitoraggio sugli interventi previsti per l'anno 2027	ENAC Servizi S.r.l.
	GS.VP5.C.03	Ottimizzare il funzionamento complessivo dell'Ente dal punto di vista organizzativo-contabile	N. Azioni di ottimizzazione completate	3	3	3	3	Utenti ENAC Dipendenti ENAC
			Stato di avanzamento Piano dell'Innovazione e Digitalizzazione (PID) 2023 - 2025	Piano dell'Innovazione e Digitalizzazione (PID) 2023 - 2025	Fase 1 Migrazione servizi in Cloud (6 servizi)	Fase 2 Migrazione servizi in Cloud (5 servizi)	Fase 3 Migrazione servizi in Cloud (5 servizi)	Utenti ENAC Dipendenti ENAC
	GS.VP5.C.04	Ottimizzare il reporting delle ispezioni aeroportuali	Stato di attuazione Banca dati unica per ispezioni in ambito aeroportuale	Banca dati DB Intranet e check list cartacee	Informatizzazione check-list	Implementazione della banca dati su ispezioni Safety, Security e Capacità Operativa	Implementazione della banca dati su ispezioni Handling e Qualità dei servizi	Dipendenti ENAC Operatori aeroportuali

TORNA A "PROGRAMMAZIONE INTEGRATA" 

La programmazione annuale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

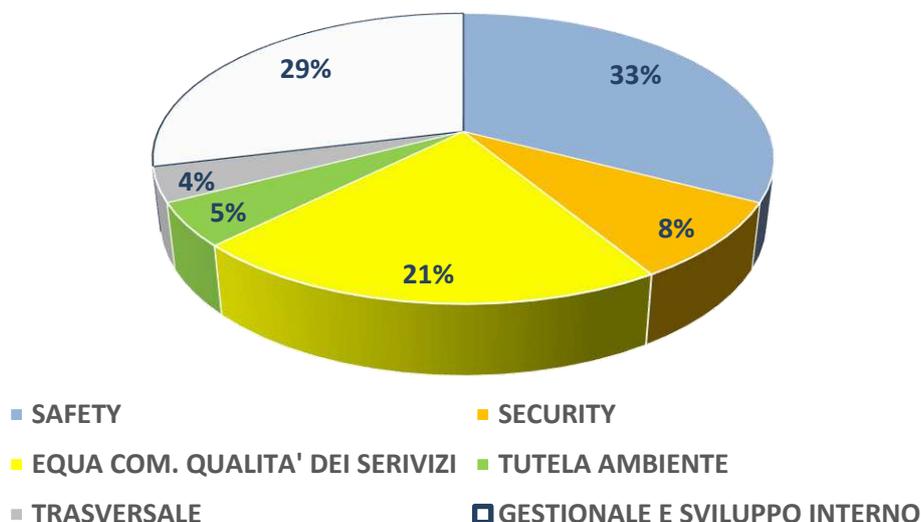
L'utilizzo di tale metodologia, permette di agganciare la performance organizzativa alla performance individuale, dando enfasi alla prospettiva strategica e assicurando la coerenza del sistema.

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

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

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

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



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

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

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

GENDER EQUALITY PLAN

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

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

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

Le azioni per promuovere la parità di genere si concentrano sulla sensibilizzazione e

sull'uguaglianza di opportunità attraverso training, comunicazioni inclusive e campagne interne ed esterne. La promozione di opportunità di carriera e formazione per entrambi i sessi è un aspetto chiave, con un focus sul mapping della composizione del personale e delle posizioni di lavoro. Per garantire il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori, vengono implementate politiche di equilibrio tra lavoro e vita, compreso il supporto finanziario per genitorialità e assistenza familiare, flessibilità nell'organizzazione del lavoro e facilitazioni per la formazione continua. Le politiche di benessere sono incentrate sulla promozione della mobilità sostenibile, la valutazione dello stress legato al lavoro e il supporto psicologico per affrontare rischi e periodi di assenza.

Piano degli obiettivi organizzativi di struttura 2025 di diretta derivazione da obiettivi specifici

AREA STRAT	COD.	OBIETTIVI SPECIFICI 2024-2026	DIR	COD	OBIETTIVO	KPI	TARGET	AMBITO
SAFETY	P.01	Attuazione delle azioni di miglioramento della safety contenute nello State Safety Programme e nello State Plan for Aviation Safety (SPAS), in coerenza con il Piano di Safety Europeo (EPAS)	GSA	P.01.1.GSA	Analisi Safety Data 2024	% dati analizzati	100% entro il 31/10/2025	
			GSA	P.01.2.GSA	Monitoraggio dello stato di avanzamento/attuazione delle azioni previste nello SPAS in coerenza con il Piano di Safety Europeo (EPAS)	% di azioni verificate sul totale delle azioni pianificate nello State Safety Plan for Aviation Safety ENAC per il 2024	70%	
			COS	P.01.1.COS	Predisporre un Piano di verifiche di standardizzazione triennale delle attività di sorveglianza e certificazione delle imprese del settore di competenza della Direzione e darne attuazione	% di attuazione del Piano su base della programmazione per l'anno 2025	80%	
			OPE	P.01.1.OPE	Implementare il monitoraggio degli esaminatori nell'attività svolta all'estero	N. monitoraggi effettuati	10	
			OPC	P.01.1.OPC	Predisporre un Piano di verifiche di standardizzazione triennale delle attività di sorveglianza e certificazione delle imprese del settore di competenza della Direzione e darne attuazione	% di attuazione del Piano approvato dal Direttore Centrale su base della programmazione per l'anno 2025	80%	
	P.02	Definizione di un quadro regolatorio e realizzazione infrastrutturale per le operazioni commerciali suborbitali	DIT	P.02.1.DIT	Individuare i requisiti infrastruttura e sistemistici per lo spazioporti atti a ospitare un potenziale operatore	Stato avanzamento definizione dei requisiti operativi per l'infrastruttura Spazioporto	Requisiti operativi elaborati	
			DIT	P.02.2.DIT	Emissione Regolamento "Gestione dello spazio aereo per le operazioni ad alta quota, suborbitali, di lancio e rientro"	Stato avanzamento emissione regolamento	Regolamento pubblicato	
	P.08	Sviluppo operativo del progetto di Urban Air Mobility in coerenza al Piano Strategico Nazionale AAM	GRA	P.08.1.GRA	Contribuire allo sviluppo operativo del progetto di Urban Air Mobility attraverso l'emanazione di un Regolamento tecnico inerente gli aspetti nazionali dell'istituzione U-Space	Stato di avanzamento predisposizione della bozza per il CdA	Regolamento approvato dai Direttori centrali di competenza e inviato al CdA	
			GRA	P.08.2.GRA	Diffusione delle informazioni sulla normativa applicabile agli aeromobili senza pilota a bordo e formazione degli operatori di UAS	Stato avanzamento predisposizione corso di formazione	Materiale didattico predisposto, approvato dal Direttore Centrale e inviato alla Direzione RRU; personale docente individuato	
			OSA	P.08.1.OSA	Contribuire allo sviluppo operativo del progetto di Urban Air Mobility attraverso l'emanazione di un Regolamento tecnico inerente gli aspetti nazionali dell'istituzione U-Space	Stato di avanzamento predisposizione della bozza per il CdA	Regolamento approvato dai Direttori Centrali di competenza e inviato al CdA	
SECURITY	P.03	Consolidamento delle azioni rivolte a garantire la security delle infrastrutture e dei servizi resi in ambito aeroportuale, in linea con i programmi e gli standard europei	CAD	P.03.1.CAD	Valutazione impatto operativo progetto SPIA	Stato avanzamento elaborazione relazione su impatto operativo	Relazione approvata dal DC	
			ASA	P.03.1.ASA	Programmazione e implementazione attività ispettiva crossterritoriale in ambito security	% ispezioni effettuate secondo il programma	100%	
			ABG	P.03.1.ABG	Valutazione impatto operativo progetto SPIA	Stato avanzamento elaborazione relazione su impatto operativo	Relazione approvata dal DC	
			ACM	P.03.1.ACM	Valutazione impatto operativo progetto SPIA	Stato avanzamento elaborazione relazione su impatto operativo	Relazione approvata dal DC	
			ALA	P.03.1.ALA	Valutazione impatto operativo progetto SPIA	Stato avanzamento elaborazione relazione su impatto operativo	Relazione approvata dal DC	
			ANO	P.03.1.ANO	Applicazione del Regolamento "Misure alternative di sicurezza per gli aeroporti demaniali statali e per gli aeroporti privati destinati alla mobilità aerea territoriale (regional air mobility)"	% ispezioni di security presso gli aeroporti minori effettuate e Programmi di Sicurezza Aeroportuali verificati	100% rispetto al programma	
	P.07	Attuazione dei requisiti di cybersecurity al settore del trasporto aereo	GSE	P.07.1.GSE	Implementazione dei requisiti applicabili ad ENAC derivanti dal Regolamento di Esecuzione (EU) 2023/203	Stato di avanzamento elaborazione documento coordinato l'Agenzia Nazionale per la Cybersicurezza (ACN) e con il MIT	Documento approvato dal Direttore Centrale	

AREA STRAT	COD.	OBIETTIVI SPECIFICI 2024-2026	DIR	COD	OBIETTIVO	KPI	TARGET	AMBITO
EQUA COMPETITIVITA' E QUALITA' DEI SERVIZI	P.04	Definizione di un sistema di regole atto a tutelare l'equa competitività per gli operatori del trasporto aereo e la qualità dei servizi resi al passeggero	CEI	P.04.1.CEI	Aggiornamento Piano Nazionale Aeroporti	Fase di avanzamento revisione del Piano Nazionale Aeroporti (PNA)	Adozione del PNA e attivazione della seconda fase della VAS	
			CEI	P.04.2.CEI	Realizzazione Piano Aeroporti Minori (PAM)	Stato avanzamento realizzazione PAM	PAM e policy strategica definiti	
			EPI	P.04.1.EPI	Aggiornamento Piano Nazionale Aeroporti	Fase di avanzamento revisione del Piano Nazionale Aeroporti (PNA)	Adozione del PNA e attivazione della seconda fase della VAS	
			EPI	P.04.2.EPI	Realizzazione Piano Aeroporti Minori (PAM)	Stato avanzamento realizzazione PAM	PAM e policy strategica definiti	
			ASA	P.04.1.ASA	Elaborazione di un'analisi di impatto della nuova normativa comunitaria in tema di certificazione handling	Stato di avanzamento analisi di impatto	Documento di analisi approvata dal DC	
	P.05	Rafforzamento delle misure a tutela dei diritti del passeggero	ADP	P.05.1.ADP	Revisione, aggiornamento e trasposizione in Regolamento Diritti dei Passeggeri con disabilità e a ridotta mobilità (PRM) della Circolare ENAC GEN 02B e allegati	Stato di avanzamento elaborazione Regolamento e allegati	Regolamento e allegati approvati dal DC	
			ADP	P.05.2.ADP	Revisione, aggiornamento e trasposizione in Regolamento Qualità delle Circolari ENAC GEN 06	Stato di avanzamento elaborazione Regolamento	Regolamento approvato dal DC	
			ALM	P.05.1.ALM	Rafforzamento delle misure a tutela dei diritti del passeggero con particolare attenzione ai PRM	Percentuale di incremento di ispezioni sulla Carta dei Diritti del Passeggero e sulla Qualità dei Servizi rispetto al 2024	10%	
ATS			P.05.1.ATS	Rafforzamento delle misure a tutela dei diritti del passeggero con particolare attenzione ai PRM	Percentuale di incremento di ispezioni sulla Carta dei Diritti del Passeggero e sulla Qualità dei Servizi rispetto al 2024	10%		
TUTELA DELL'AMBIENTE	P.10	Sviluppo sostenibile del trasporto aereo	COS	P.10.1.COS	Dare attuazione all'accordo con il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE) finalizzato alla compliance ETS e CORSIA e il conseguente rispetto delle scadenze dei cicli di compliance (ETS e CORSIA)	Stato di avanzamento Sottoscrizione accordo tecnico con MASE e avvio procedura per acquisire il supporto tecnico-specialistico finalizzato a: 1) implementazione della Direttiva EU-ETS ed introduzione nuove disposizioni riguardanti gli ETS Eligible Aviation Fuels e le emissioni non-CO2; 2) sistema CORSIA e sua integrazione all'interno della Direttiva ETS. 3) Supporto al Comitato ETS	Accordo sottoscritto, procedura di acquisizione completata e attività contenute nell'accordo ENAC-MASE avviate	
			OAM	P.10.1.OAM	Dare attuazione all'accordo con il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE) finalizzato alla compliance ETS e CORSIA e il conseguente rispetto delle scadenze dei cicli di compliance (ETS e CORSIA)	Stato di avanzamento Sottoscrizione accordo tecnico con MASE e avvio procedura per acquisire il supporto tecnico-specialistico finalizzato a: 1) implementazione della Direttiva EU-ETS ed introduzione nuove disposizioni riguardanti gli ETS Eligible Aviation Fuels e le emissioni non-CO2; 2) sistema CORSIA e sua integrazione all'interno della Direttiva ETS. 3) Supporto al Comitato ETS	Accordo sottoscritto, procedura di acquisizione completata e attività contenute nell'accordo ENAC-MASE avviate	
			OAM	P.10.2.OAM	Dossier conclusivo in Materia Ambientale (ENV) per la Delegazione Italia/Enac alla A42 ICAO	Stato di Avanzamento della preparazione del dossier ENV per la A42 (disamina dei paper, elaborazione delle Linee di intervento dell'Italia assieme al coordinamento in sede europea sulle strategie condivise per le priorità ambientale stabilite per la negoziazione in sede ICAO)	Documenti predisposti per potenziali interventi in materia ENV da sottoporre al DG per la validazione conclusiva	
			EAP	P.10.1.EAP	Approvazione ENAC della progettazione impianto di produzione idrogeno realizzata dal gestore	Stato di avanzamento approvazione	Progetto approvato	
			ACI	P.10.1.ACI	Implementazione normativa per la realizzazione di un impianto pilota di produzione, stoccaggio ed utilizzo idrogeno per gli usi aeroportuali e del territorio circostante	Sato avanzamento lavori tavolo tecnico	Studio approvato dal DC	

AREA STRAT	COD.	OBIETTIVI SPECIFICI 2024-2026	DIR	COD	OBIETTIVO	KPI	TARGET	AMBITO
TRASVERSALE	P.06	Incoraggiamento e promozione della ricerca a supporto di uno sviluppo sostenibile del trasporto aereo e del settore aeronautico	VDG	P.06.1.VDG	Definizione del Piano dell'Innovazione Tecnologica e Sostenibilità Energetica	Stato avanzamento redazione del Piano dell'Innovazione Tecnologica e Sostenibilità Energetica	Piano approvato dal CdA	
GESTIONALE E SVILUPPO INTERNO	C.02	Esercitare le funzioni di Controllo Analogo sulla società partecipata al 100% dall'ENAC, denominata ENAC Servizi s.r.l.	PCA	C.02.1.PCA	Monitoraggio sugli interventi previsti nel Programma Triennale 2025-2027 ENAC Servizi s.r.l.	Stato di avanzamento realizzazione report di monitoraggio sugli interventi realizzati nel 2025	Report approvato dal Presidente	
			PCA	C.02.2.PCA	Predisposizione di una procedura di auditing rispetto le attività poste in essere da ENAC Servizi s.r.l.	Stato di avanzamento predisposizione procedura	Procedura approvata dal Direttore PPC e trasmissione al DG	
	C.03	Ottimizzare il funzionamento complessivo dell'Ente dal punto di vista organizzativo-contabile	DSI	C.03.1.DSI	Migrazione servizi in Cloud	N. servizi migrati in cloud	6	DIGITALIZZAZIONE
			DSI	C.03.2.DSI	Piano Triennale dell'Informatica 2026-2028	Stato avanzamento elaborazione Piano Triennale dell'Informatica 2026-2028	Piano approvato dal DG	DIGITALIZZAZIONE
			CRB	C.03.1.CRB	Implementare un sistema di contabilità basato sul principio Accrual unico per il settore pubblico (Progetto pilota - Determina del Ragioniere Generale dello Stato n. 259 del 26 novembre 2024)	Stato avanzamento implementazione piano dei conti e realizzazione schemi di bilancio	Piano dei Conti 2025 e Conto Economico 2025 e Stato Patrimoniale 2025 predisposti	ORGANIZZAZIONE
			CRB	C.03.2.CRB	Revisione e semplificazione dei processi dell'Ente	Stato avanzamento revisione e semplificazione processi	Nuovo elenco processi elaborato	ORGANIZZAZIONE
			RRU	C.03.1.RRU	Sviluppo delle soft skills del personale	% Formazione 2025 erogata sulle soft skills del personale	80%	FORMAZIONE
			RRU	C.03.2.RRU	Reclutamento personale per le sedi territoriali in carenza di personale	Stato di avanzamento procedure di mobilità	Bando di mobilità pubblicato su inPA	
			RBC	C.03.1.RBC	Implementare un sistema di contabilità basato sul principio Accrual unico per il settore pubblico - parte entrate (Progetto pilota - Determina del Ragioniere Generale dello Stato n. 259 del 26 novembre 2024)	Stato avanzamento implementazione piano dei conti e realizzazione schemi di bilancio - entrate	Piano dei Conti 2025 e Conto Economico 2025 e Stato Patrimoniale 2025 predisposti e approvati da DC	ORGANIZZAZIONE
			RBC	C.03.2.RBC	Implementare un sistema di contabilità basato sul principio Accrual unico per il settore pubblico - parte spese (Progetto pilota - Determina del Ragioniere Generale dello Stato n. 259 del 26 novembre 2024)	Stato avanzamento implementazione piano dei conti e realizzazione schemi di bilancio - spese	Piano dei Conti 2025 e Conto Economico 2025 e Stato Patrimoniale 2025 predisposti e approvati da DC	ORGANIZZAZIONE
			RSC	C.03.1.RSC	Analisi degli aspetti tecnico-logistici relativi all'acquisizione e gestione degli alloggi di servizio per Direttori Territoriali	Stato avanzamento elaborazione analisi	Analisi approvata dal Direttore Centrale	ORGANIZZAZIONE
			RSC	C.03.2.RSC	Revisione e aggiornamento PRO-47, PRO-48, regolamento IFT e modulistica discendente a seguito dell'emanando correttivo al Codice dei Contratti	Stato di avanzamento aggiornamento normativo	Procedure approvate dal Direttore Centrale e Regolamento presentato al CdA	
	C.04	Ottimizzare il reporting delle ispezioni aeroportuali	CAD	C.04.1.CAD	Ottimizzare il reporting delle ispezioni aeroportuali	Stato di avanzamento Informatizzazione check-list ispezioni aeroportuali	Check list informatizzate e approvate dal DC	DIGITALIZZAZIONE
			ACI	C.04.1.ACI	Ottimizzare il reporting delle ispezioni aeroportuali	Stato di avanzamento Informatizzazione check-list ispezioni aeroportuali	Check list informatizzate e approvate dal DC	DIGITALIZZAZIONE

TORNA A "PROGRAMMAZIONE INTEGRATA" 

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Soggetti coinvolti nella prevenzione della corruzione

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

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

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

Collabora nella redazione del PIAO.

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

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

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

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

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

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

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

Inoltre, essi:

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

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

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

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

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

Il Personale dell'Ente:

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

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

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

Mappatura processi e gestione del rischio

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

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

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

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

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

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

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

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

In particolare, per i processi rientranti nell'area di rischio specifica "I - Provvedimenti restrittivi della sfera giuridica dei destinatari" (v. infra), l'indice relativo al valore economico dell'allegato 5, è stato

interpretato in termini di “danno economico” anziché di “vantaggio economico”.

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

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

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

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

I processi qualificati a rischio alto sono stati classificati per area e sotto-area di rischio, secondo la classificazione sotto indicata:

AREA GENERALE	SOTTO-AREA
A - ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	<ol style="list-style-type: none">1. Reclutamento2. Progressioni di carriera
B - CONTRATTI PUBBLICI	<ol style="list-style-type: none">1. Definizione dell’oggetto dell’affidamento2. Individuazione dello strumento/istituto per l’affidamento3. Requisiti di qualificazione4. Requisiti di aggiudicazione5. Valutazione delle offerte6. Verifica dell’eventuale anomalia delle offerte7. Procedure negoziate8. Affidamenti diretti9. Revoca del bando10. Redazione del crono programma11. Varianti in corso di esecuzione del contratto12. Subappalto13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto
C - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO (certificazione / sorveglianza / autorizzazione/ concessione)	<ol style="list-style-type: none">1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell’an2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell’an e a contenuto vincolato4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell’an6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell’an e nel contenuto

AREA GENERALE	SOTTO-AREA
D - PROVVEDIMENTI AMPLIATIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO ED IMMEDIATO PER IL DESTINATARIO <i>(concessione ed erogazione sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, attribuzione vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati)</i>	1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato 3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato 4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale 5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an 6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto
E - GESTIONE DELLE ENTRATE, DELLE SPESE E DEL PATRIMONIO	1. Riscossioni/contabilizzazioni 2. Verifiche
F - CONTROLLI, VERIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI	1. Sorveglianza 2. Vigilanza 3. Verifica
G - INCARICHI E NOMINE	1. Conferimento di incarichi di collaborazione 2. Conferimento di incarichi dirigenziali 3. Conferimento incarichi non dirigenziali
H - AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO	1. Affari legali 2. Contenzioso

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

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

AREA SPECIFICA	SOTTO-AREA
I - PROVVEDIMENTI RESTRITTIVI DELLA SFERA GIURIDICA DEI DESTINATARI	1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an 2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato 3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'an e a contenuto vincolato 4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale 5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an 6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'an e nel contenuto

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

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

Nel corso del 2025 verrà effettuata una nuova valutazione del rischio sul complesso dei processi dell'Ente, coerente con i criteri indicati nell'Allegato 1 al PNA 2019.

L'analisi e ricognizione delle misure, coordinata dal Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) in collaborazione con i Direttori centrali, sarà effettuata dai Direttori tutti e dal personale responsabile dei singoli processi, con il supporto tecnico e metodologico del personale del Team multidisciplinare di supporto al RPCT.

Trasparenza e accesso civico

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'elenco costituisce Allegato 3 e Allegato 3bis al presente PIAO.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel 2025, al fine di ottimizzare la gestione delle richieste di accesso civico e di accesso documentale verrà implementata la loro totale gestione attraverso le funzionalità disponibili nel sistema di protocollo informatico e gestione documentale.

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

L'elenco degli obiettivi 2025 di contenimento rischi corruttivi (misure) e trasparenza è riportato nell'Allegato 4.

TORNA A "PROGRAMMAZIONE INTEGRATA"



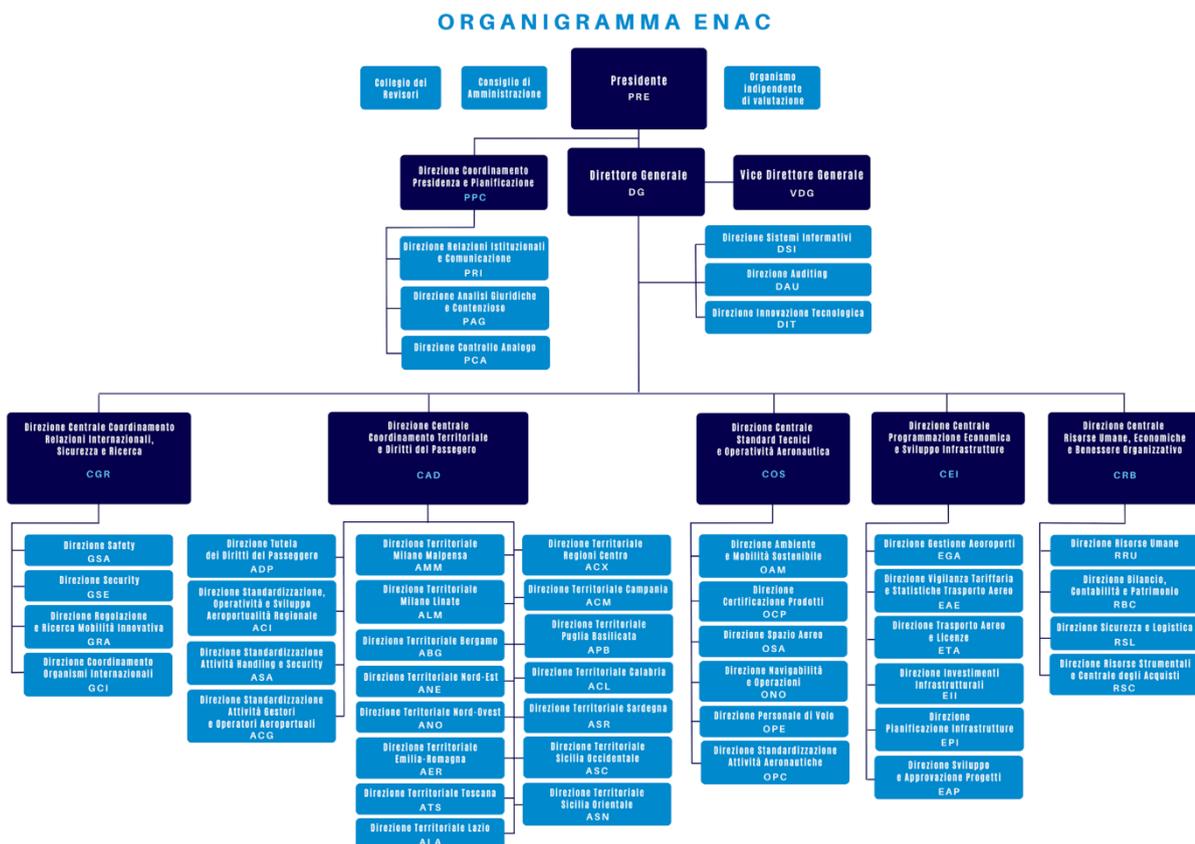
SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

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

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

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



Si rappresenta di seguito la situazione del personale in servizio al 31 dicembre 2024 con indicazione in dettaglio delle unità per ciascuna categoria di personale vigente in ENAC e della distribuzione delle medesime nelle strutture dirigenziali che compongono l'attuale modello organizzativo.

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

Funzioni Centrali - triennio 2019-2021, "...Al personale dell'ENAC il titolo III del presente contratto e le correlate norme del trattamento economico si applicano a decorrere dalla sottoscrizione di una specifica sequenza negoziale...", la quale è stata avviata nel corso dell'ultimo quadrimestre del 2024 e si è conclusa con la sottoscrizione di ipotesi ancora non definitiva da parte dell'ARAN e delle OOSS.

Risorse ed Organico

	In Servizio al 31 Dicembre 2024		Organico *
Dirigenti	38		51
Professionisti Laureati	230		294
	IV sup.	29	
	IV liv.	27	
	III liv.	23	
	II liv.	8	
	I liv.	143	
Professionisti Diplomati	9		27
	IV sup.	4	
	IV liv.	3	
	III liv.	1	
	II liv.	1	
	I liv.	0	
Amministrativi e operativi	506		701
Area Funzionari	333		
	C5	46	
	C4 **	39	
	C3	34	
	C2	51	
	C1	163	
Area Collaborazione	170		
	B4	34	
	B3	28	
	B2	27	
	B1	81	
Area Operativa/Ausiliaria	3		
	A4	1	
	A3	1	
	A2	1	
	A1	0	
Ispettori di Volo/Traffico Aereo	41		98
Totale	824		1171
Dirigenti a t.d.	4		
Ispettori di Volo con contratto a t.d.	0		
Comandati da altre Amm.ni	0		
Totale	4		
Totale Generale	828		

* Delibera CDA n. 28/2021 del 21/11/2021

** Compreso una unità con il Profilo professionale di Tecnico per le Investigazioni Aeronautiche

L'organizzazione dell'ENAC alla data del 31 dicembre 2024 risulta costituita da 51 Direzioni, la cui consistenza media è pari a circa 16 unità di personale.

Cod.	Strutture	Dir	I ^a Prof	II ^a Prof	Isp. Volo/TA/Inv.	Tecnico-Amministrativi													Sub-totale T/A	Tot
						C5	C4	C3	C2	C1	B4	B3	B2	B1	A4	A3	A2	A1		
PRE	PRESIDENZA									1	1								6	6
PPC	DIREZIONE COORDINAMENTO PRESIDENZA E PIANIFICAZIONE	1								3									3	4
PRI	DIREZIONE RELAZIONI ISTITUZIONALI E COMUNICAZIONE	1				1	1	1		5				1	1				10	11
PAG	DIREZIONE ANALISI GIURIDICHE E CONTENZIOSO	1	8					1					1						2	11
PCA	DIREZIONE CONTROLLO ANALOGO									2									2	2
DG	DIREZIONE GENERALE		1							1	2	1		1	4				10	11
	Cerimoniale							2	1			1			3				7	7
DSI	DIREZIONE SISTEMI INFORMATIVI	1				3		1	1	7	3	1							16	17
DAU	DIREZIONE AUDITING		1					2	1	1	2								6	7
DIT	DIREZIONE INNOVAZIONE TECNOLOGICA (GROTTAGLIE)	1	5							2									2	8
VDG	VICE DIREZIONE GENERALE	1	2					1						1					2	5
CGR	DIREZIONE CENTRALE COORDINAMENTO RELAZIONI INTERNAZIONALI, SICUREZZA E RICERCA	1								1									1	2
GSA	DIREZIONE SAFETY	1	6	1				2											2	10
GSE	DIREZIONE SECURITY	1	1			3			1	1			1						6	8
GRA	DIREZIONE REGOLAZIONE E RICERCA MOBILITA' INNOVATIVA		1								1			1					2	13
GCI	DIREZIONE COORDINAMENTO ORGANISIMI INTERNAZIONALI							1		1	2			1					5	5
COS	DIREZIONE CENTRALE STANDARD TECNICI E OPERATIVITA' AERONAUTICA	1	1																0	2
OAM	DIREZIONE AMBIENTE E MOBILITA' SOSTENIBILE	1	2			1	1	1		1				1					5	8
OCP	DIREZIONE CERTIFICAZIONE PRODOTTI	1	1											1					1	12
OSA	DIREZIONE SPAZIO AEREO	1	5		1	5								3					3	24
ONO	DIREZIONE NAVIGABILITA' E OPERAZIONI		1	1	6									1					1	20
OPE	DIREZIONE PERSONALE DI VOLO	1	5		2		1	2		1		2		1					7	15
OPC	DIREZIONE STANDARDIZZAZIONE ATTIVITA' AERONAUTICHE	1	6		1									1					1	9
CEI	DIREZIONE CENTRALE PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E SVILUPPO INFRASTRUTTURE	1								1									1	2
EGA	DIREZIONE GESTIONE AEROPORTI	1						1		2									3	4
EAE	DIREZIONE VIGILANZA TARIFFARIA E STATISTICHE TRASPORTO AEREO	1						1	1	3			2	1					8	9
ETA	DIREZIONE TRASPORTO AEREO E LICENZE	1				3	2		2	4	1								12	13
EII	DIREZIONE INVESTIMENTI INFRASTRUTTURALI	1						1		4									5	6
EPI	DIREZIONE PIANIFICAZIONE INFRASTRUTTURE	1	1	1				1		1	1								3	16
EAP	DIREZIONE SVILUPPO E APPROVAZIONE PROGETTI	1	1	6	1					2									2	20
CRB	DIREZIONE CENTRALE RISORSE ECONOMICHE E BENESSERE ORGANIZZATIVO	1				2	1		2	1									6	7
RBC	DIREZIONE BILANCIO, CONTABILITA' E PATRIMONIO					2	1	1		3	3			3					13	13
RRU	DIREZIONE RISORSE UMANE	1	1			5	2	3	2	4		2	1	3			1		23	25
RSC	DIREZIONE RISORSE STRUMENTALI E CENTRALE DEGLI ACQUISTI	1	1			2		1	2	3									8	10
RSL	DIREZIONE SICUREZZA E LOGISTICA	1		1					1	3		1	1	1					7	9
CAD	DIREZIONE CENTRALE AEROPORTI E DIRITTI DEL PASSEGGERO	1	2			1		1	1	2	1			1					7	10
ADP	DIREZIONE TUTELA DIRITTI DEI PASSEGGERI	1				1			1	2			1	3					8	9
ACI	DIREZIONE STANDARDIZZAZIONE OPERATIVITA' E SVILUPPO AEROPORTUALITA' REGIONALE	1	1	4						1				1					2	16
ASA	DIREZIONE STANDARDIZZAZIONE ATTIVITA' HANDLING E SECURITY	1				1				4			1						6	8
ACG	DIR. STANDARDIZZAZIONE ATTIVITA' GESTORI E OPERATORI AEROPORTUALI	1						1	1	6		1		2		1			12	13
AMM	DIREZIONE TERRITORIALE MILANO MALPENSA	1				1				4	2	2	1	5					15	16
AMA	Ufficio attività aeronautiche Milano Malpensa		1	6	6					1		1							2	24

Cod.	Strutture	Dir	I ^a Prof	II ^a Prof	Isp. Volo/TA/Inv.	Tecnico-Amministrativi											Sub-totale T/A	Tot							
						C5	C4	C3	C2	C1	B4	B3	B2	B1	A4	A3			A2	A1					
AMF	Ufficio attività infrastrutturali e operatività Milano Malpensa		6																				2	8	
ALM	DIREZIONE TERRITORIALE MILANO LINATE	1						1	1	1	4	1		1	1	2								11	12
ABG	DIREZIONE TERRITORIALE BERGAMO	1								2	3	1		1	3									10	11
ANE	DIREZIONE TERRITORIALE NORD-EST		1					2		2	1	5	1		1									12	13
ARC	Ufficio aeroportuale di Ronchi dei Legionari										1				1									2	2
	Ufficio aeroportuale di Verona							1			1	3	1		2									8	8
	Sede aeroportuale di Bolzano							1		1														2	2
ANR	Ufficio attività aeronautiche Nord-Est		9		3						2													2	14
ANF	Ufficio attività infrastrutturali e operatività Nord-Est	4	1							1														1	6
ANO	DIREZIONE TERRITORIALE NORD-OVEST									1	4			1	2									8	8
AOS	Ufficio Security, Safety, Tutela dei diritti e Handling										1													1	1
ANA	Ufficio attività aeronautiche Torino		10		1									1										1	12
ANS	Ufficio attività infrastrutturali e operatività Torino		6							1														1	7
ANG	Ufficio Aeroportuale di Genova							1	1		4			2	3									11	11
AER	DIREZIONE TERRITORIALE EMILIA-ROMAGNA							2		1	5			1	5									14	14
	Sede di Parma							1		1	1													3	3
	Sede di Rimini														1									1	1
ATS	DIREZIONE TERRITORIALE TOSCANA									1	2	1	4			2								10	10
	Sede di Pisa									2		1	3											6	6
ALA	DIREZIONE TERRITORIALE LAZIO	1						2	3	1	5	3		1	2	2								19	20
	Ufficio aeroportuale di Roma Ciampino							1	2	1		4		1	1									10	10
	Sede di Roma Urbe														1									1	1
ALR	Ufficio attività aeronautiche Lazio		13		4											1								1	18
ALF	Ufficio attività infrastrutturali e operatività Lazio		9	2																				0	11
ACX	DIREZIONE TERRITORIALE REGIONI CENTRO	1								1		1	3			1								5	6
	Sede di Perugia							1			1				1									3	3
APE	Ufficio aeroportuale di Pescara									1		3	1		1									6	6
ACM	DIREZIONE TERRITORIALE CAMPANIA	1								5	4	1			1									11	12
ACA	Ufficio attività aeronautiche Campania		14		2					1					1									2	18
ACF	Ufficio attività infrastrutturali e operatività Campania		10								1		1	1	1									4	14
APB	DIREZIONE TERRITORIALE PUGLIA-BASILICATA	1								1			2	3	2	2								10	11
	Sede aeroportuale di Brindisi									1	1	1	3	1		1								8	8
ACL	DIREZIONE TERRITORIALE CALABRIA	1								2	2		1	2	1									8	9
	Ufficio aeroportuale di Reggio Calabria										1	1		2										4	4
ASR	DIREZIONE TERRITORIALE SARDEGNA	1						1	1		1	4				2								9	10
	Sede di Alghero							1	1					1										3	3
	Ufficio aeroportuale di Olbia									2		1												3	3
ASC	DIREZIONE TERRITORIALE SICILIA OCCIDENTALE							2		1	1	5	4	4	1	1								19	19
	Sede aeroportuale di Trapani										1	1												2	2
	Ufficio aeroportuale di Pantelleria										1		1											2	2
	Ufficio aeroportuale di Lampedusa									1	1		1	1										5	5
ASN	DIREZIONE TERRITORIALE SICILIA ORIENTALE	1						1	2		1	6	1	1		1								13	14
	Personale ENAC (Aspettativa, Comando, Esonero)	1	11	1	1	1	1	3	1	2	1	2												9	23
	Totale Generale	42	230	9	41	46	39	34	51	163	34	28	27	81	1	1	1	0					506	828	

Suddivisione per genere

%

Donne	320	38,6
Uomini	508	61,4
Totale	828	

Fasce di Età	anni	Donne	%	Uomini	%	Totale	%
	< 30	10	3,1	14	2,8	24	2,9
	31-40	79	24,7	103	20,3	182	22,0
	41-50	93	29,1	102	20,1	195	23,6
	51-60	88	27,5	174	34,3	262	31,6
	>60	50	15,6	115	22,6	165	19,9
		320		508		828	

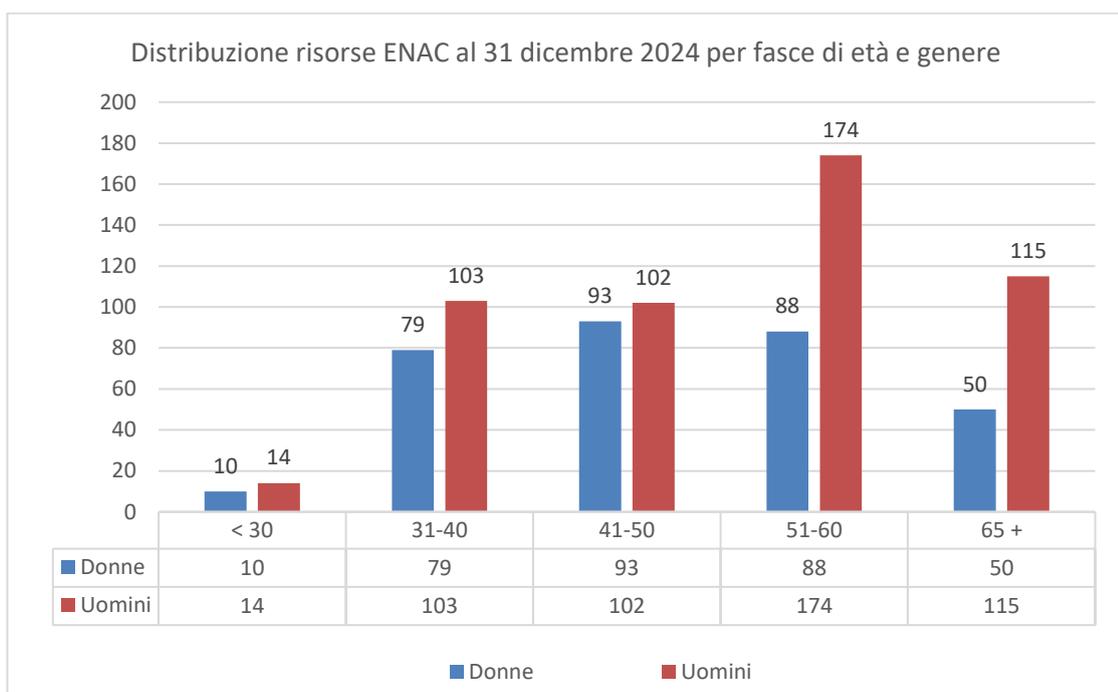
Età media per genere

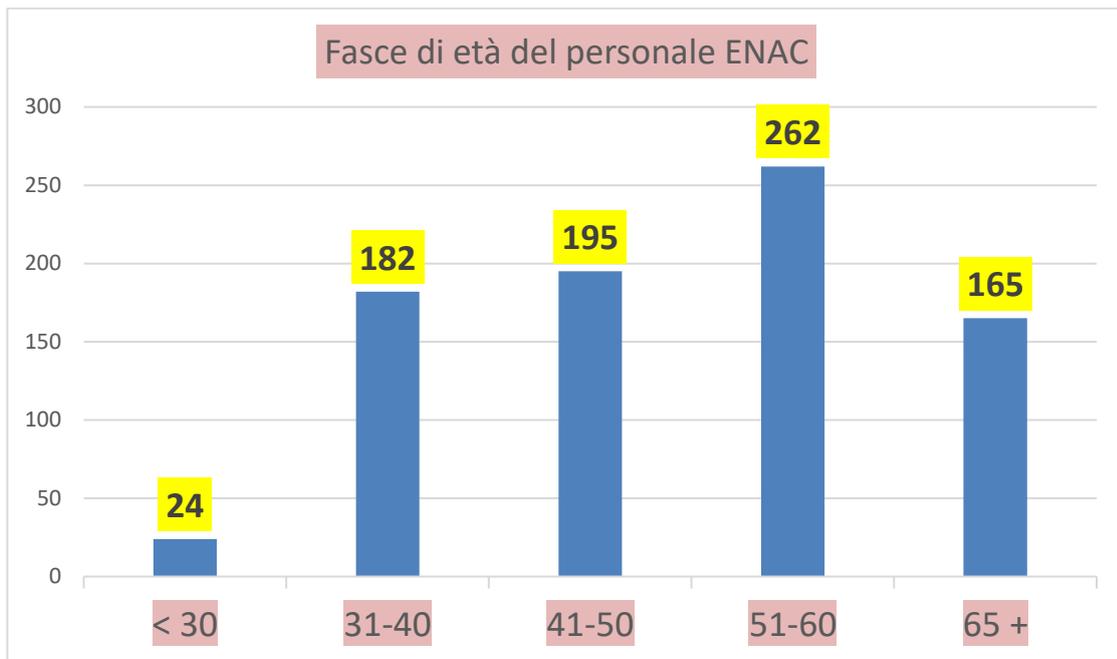
48

51

Età media personale ENAC

49,1





TORNA A “PROGRAMMAZIONE INTEGRATA” 

3.2 L'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'organizzazione del lavoro e delle diverse modalità di svolgimento della prestazione lavorativa in presenza ovvero a distanza nell'Ente Nazionale per l'Aviazione Civile è stato oggetto di approfondimento e valutazione al fine di delineare una strategia d'implementazione e diffusione del lavoro agile - ed eventualmente delle altre forme di lavoro a distanza - che capitalizzi le esperienze professionali e il know-how tecnologico acquisito dal personale dell'Ente.

L'organizzazione del Lavoro Agile è stata nel corso degli anni oggetto di valutazione e approfondimento al fine di delineare una strategia di applicazione di tale modalità lavorativa compatibile con la piena realizzazione degli obiettivi di valore pubblico dell'ENAC.

L'Ente e le parti sociali, all'esito di un confronto, hanno siglato in data 14 dicembre 2022 il Regolamento per il lavoro agile – che, peraltro, risulta superato sin da subito dalle odierne linee guida - il quale prevede i criteri generali condivisi per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile da parte del personale dell'Ente in coerenza con le esigenze di servizio e le specifiche caratteristiche delle attività amministrative, ispettive, nonché di certificazione, vigilanza e controllo che costituiscono la *mission* istituzionale dell'Ente.

Sempre sulla base del confronto avvenuto con le OO.SS., l'Ente ha individuato i processi che non possono essere svolti in modalità agile e quelli al contrario "*remotizzabili*".

Il Regolamento vigente stabilisce, dunque, che per i processi ritenuti "*remotizzabili*", il lavoro agile deve presupporre, tra gli altri, il mantenimento del livello di qualità del servizio, la disponibilità di dispositivi informatici e digitali adeguati allo svolgimento del lavoro fuori dalla sede di servizio, la compatibilità con le esigenze organizzative e di servizio della specifica struttura di assegnazione del dipendente.

Al fine di esaminare l'impatto del Lavoro Agile effettuato dal personale ENAC nel 2024, sono stati estrapolati i dati dal 1° gennaio 2024 al 30 novembre 2024 relativamente alle categorie ammesse a fruire del lavoro agile (con esclusione dei dirigenti/reggenti e del personale attualmente in distacco) e ponderati sul totale mensile dei dipendenti in servizio.

I dati evidenziano che, in media, circa il 13% delle giornate lavorative è stato svolto in modalità agile.

L'analisi mette in luce, inoltre, che circa il 20% del personale ammesso a fruire del lavoro agile non ha fruito dell'istituto, svolgendo l'attività esclusivamente in presenza / servizio / missione. Ciò ha comportato, in media, la fruizione di un numero di giornate di lavoro agile inferiore al limite massimo consentito dal Regolamento dell'Ente.

La piena abilitazione, in ambito pubblico, al lavoro agile e al lavoro da remoto (domiciliare), così come declinati nel nuovo CCNL 2022-2024 del comparto funzioni centrali per il personale non dirigente, comporta la necessità di pianificare l'acquisizione, la configurazione ed il passaggio in esercizio di postazioni di lavoro dedicate, anche al fine di garantire la sicurezza informatica.

La Direzione Sistemi Informativi ha delineato gli interventi di competenza previsti, alcuni dei quali già posti in essere, e le stime economiche derivanti dalla necessità di acquisire sia beni informatici strumentali (hardware e software), sia servizi professionali di supporto.

Le postazioni dedicate al lavoro da remoto saranno dotate di programmi che permettono di verificare effettivamente lo svolgimento del lavoro da remoto, con particolare riferimento alla standardizzazione delle attività.

Fermo restando l'intento di salvaguardare l'istituto in parola, soprattutto a beneficio dei dipendenti aventi esigenze di conciliazione dell'attività lavorativa e personale, anche in considerazione dell'impegno economico assunto dall'Ente per l'acquisto di una seconda sede e quello connesso alla realizzazione dei numerosi investimenti informatici già in corso, permangono tuttavia elementi di criticità, già riscontrati nel settore privato e rilevabili anche nell'Ente, in relazione alle peculiari attività istituzionali di presidio e sorveglianza del settore aeronautico. Da ciò la necessità di enucleare le nuove linee guida, alla base dell'emanando

Regolamento.

Ciò posto, ogni Direttore di linea, nell'ambito dei processi "*remotizzabili*" di competenza, avrà cura di organizzare il lavoro agile all'interno della propria struttura in maniera confacente all'attività da svolgere. Ciò al fine di dare evidenza degli obiettivi realizzati anche in termini di impatto sui processi governati e di effettuare il necessario monitoraggio.

L'organizzazione del lavoro agile all'interno delle Direzioni avviene nell'ambito di un quadro generale approvato dal Direttore Generale e preventivamente sottoposto alla valutazione del Consiglio di Amministrazione in maniera periodica.

Tutto il personale non dirigente assegnatario di processi "*remotizzabili*" potrà svolgere attività lavorativa in modalità agile per un massimo di 4 giorni al mese.

Il lavoro da remoto-domiciliare - da svolgersi, nel rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro, presso il proprio domicilio con l'ausilio di dispositivi tecnologici e attraverso i necessari collegamenti telefonici e telematici messi a disposizione dall'Ente - sarà implementato, in via sperimentale, solo quando l'ENAC disporrà effettivamente degli strumenti informatici necessari e, comunque, a partire indicativamente da settembre 2025 per i processi per i quali è richiesto un presidio costante e continuativo.

TORNA A "PROGRAMMAZIONE INTEGRATA" 

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Nel corso del triennio 2022-2024, l'Ente, dando attuazione a quanto previsto dall'art. 1, commi 1004-1006, della legge n. 178/2020 di autorizzazione al reclutamento in deroga, ha immesso nei propri ruoli n. 318 unità di personale appartenente alle categorie dirigenziali, professionali, tecnico - economico – amministrativo ed operativo.

Si specifica che in occasione di tali procedure di reclutamento, 4 unità di ispettori di volo/traffico aereo sono state convertite in altrettante unità di Funzionari, rilevata la non copertura di tutti i posti disponibili per la prima categoria di personale e la possibilità di aumentare invece quella della seconda.

Inoltre, l'Ente dispone al momento di facoltà assunzionali ordinarie relative al turnover, autorizzate con d.P.C.M. 20 agosto 2019, d.P.C.M. 22 luglio 2022, d.P.C.M. 11 maggio 2023, d.P.C.M. 10 novembre 2023 e d.P.C.M. 29 gennaio 2025, che si intendono esercitare nel corso del 2025 per le diverse categorie ivi contemplate, compresi gli ispettori specialisti (ispettori di volo, traffico aereo e tecnico investigatore), anche in considerazione della previsione di cui al DL 27 dicembre 2024 n. 202, convertito con modificazioni dalla l. 21 febbraio 2025 n. 15, secondo cui le facoltà assunzionali già autorizzate devono essere utilizzate improrogabilmente entro il 31 dicembre 2025.

Per quanto concerne l'anno 2025, la legge 30 dicembre 2024 n. 207 (legge di bilancio 2025) ha disposto che le assunzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono essere autorizzate nel limite del 75% del budget derivante dai risparmi per le cessazioni dell'anno 2024 stabilendo, al contempo, la riduzione della dotazione organica in misura corrispondente al 25% del medesimo budget.

A tale riduzione si è proceduto mediante la soppressione di n. 13 posti della seconda qualifica professionale, considerata dall'Ente di fatto ad esaurimento e per la quale da tempo non sono state effettuate assunzioni.

La medesima legge ha previsto che, dall'anno 2026, il budget disponibile per le assunzioni ritorni alla misura del 100%.

Stante il quadro normativo sopra descritto, la programmazione delle assunzioni previste per il triennio 2025-2027 è stata quindi definita, sulla base degli obiettivi di valore pubblico, tenendo conto anche delle immissioni in ruolo di personale previste dai predetti d.P.C.M. e della limitazione del turnover al 75%, nonché della necessità di ridurre la dotazione organica dell'Ente secondo quanto indicato dalla legge di bilancio.

Inoltre, il programma delle assunzioni è coerente sia con le entrate dell'Ente - tenuto conto della cessata contribuzione dello Stato alle spese di funzionamento di ENAC, pari oggi a soli € 600.000,00, sia con lo stanziamento degli oneri di personale contenuti nei corrispondenti capitoli di bilancio di previsione 2025, così come asseverato dal Collegio dei revisori dei conti.

Il bilancio di previsione dell'Ente, approvato dai ministeri vigilanti con d.i. n. 61 del 27 marzo 2025, prevede, infatti, entrate proprie derivanti dai canoni di concessione aeroportuali per € 182.732.004,00 ed entrate derivanti da attività di certificazione e di sorveglianza per € 24.088.844,00. Per le retribuzioni al personale, sono stanziati somme per un totale di € 76.856.934 al lordo degli oneri riflessi (contributi previdenziali e IRAP), comprensive degli stanziamenti per le assunzioni già autorizzate e programmate nel PIAO 2024-2026.

Si specifica che, allo stato, l'Ente sostiene, per il personale in servizio, una spesa effettiva pari a circa € 4,6 milioni mensili, al lordo degli oneri riflessi, equivalenti ad una spesa annuale di circa € 60 milioni.

Pertanto, dal bilancio triennale 2025-2027, che viene presentato unitamente al bilancio di previsione, si evince che le predette spese trovano copertura nelle entrate proprie dell'Ente.

Ciò premesso, l'ENAC intende procedere per il triennio 2025-2027 al reclutamento di professionalità ad elevata specializzazione con inquadramento nella qualifica dirigenziale e nella prima qualifica professionale, nonché di personale tecnico-amministrativo e operativo. Quanto sopra, nell'ottica di sostituire le competenze e le professionalità possedute dal personale posto in quiescenza e al fine di acquisire nuove capacità e competenze in ambito scientifico-tecnologico e di carattere giuridico-economico-statistico.

Si evidenzia che nel triennio è previsto un incremento della carenza di collaboratori, stante le fuoriuscite di personale in tale categoria e le progressioni economiche verticali attuate e da svolgere, sia ordinarie sia in deroga secondo la normativa vigente.

Tale modalità di programmazione triennale dei fabbisogni di personale dell'Ente risulta coerente con le Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

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

Si evidenzia che il reclutamento di unità di personale da destinare ad attività ispettive e di certificazione, nonché di professionalità con specifiche competenze tecnico-scientifiche (es. ingegneristiche) risulta essenziale al fine di implementare nuove ed avanzate tecnologie nel settore del trasporto aereo, potenziando l'intera infrastruttura aeroportuale nazionale.

In tale contesto risulta cruciale la costante sinergia tra strategie di reclutamento e strategie di formazione come evidenziato nel Piano della Formazione.

Quanto al procedimento seguito per la redazione del Piano, l'Ente utilizza il kit di tabelle predisposto da Funzione Pubblica e dalla Ragioneria Generale dello Stato, per tutte le pubbliche amministrazioni, attraverso le quali vengono verificati i limiti di spesa per il personale, comprensivi altresì delle nuove assunzioni programmate ai fini dell'inserimento nei d.P.C.M. autorizzativi.

E' in primo luogo da far presente che la vigente consistenza di personale dell'Ente risulta ad oggi costituita da complessive 1171 unità di personale.

Il valore finanziario della dotazione organica al 31.12.2024 ammonta a € 50.534.175 (tabella n. 1 del PTPF 2025-2027) tenendo conto della retribuzione tabellare su base annua, integrata della spesa degli oneri riflessi a carico dell'Ente, nella misura del 32,70%.

Al numero complessivo pari a 1171 unità della pianta organica, vanno sottratte n. 13 unità di professionisti di II qualifica in applicazione delle citate disposizioni della legge di bilancio 2025 che hanno imposto la riduzione della dotazione organica per unità corrispondenti al 25% del budget assunzionale per il 2025 (risorse derivanti dai risparmi per le cessazioni dal servizio anno 2024 calcolate al costo del livello di ingresso di ciascuna categoria). La pianta organica dell'ENAC, in ossequio alle sopra indicate disposizioni normative, diventerà dunque pari a complessive 1.158 unità.

Pertanto, il valore finanziario della dotazione organica al 31.12.2024, così rideterminato ai sensi dell'art. 1, c. 833 della legge 30 dicembre 2024, n. 207, imposto come vincolo esterno non superabile, ammonta ad € 50.014.151,34, comprensivo della retribuzione tabellare su base annua e degli oneri riflessi a carico dell'Ente nella misura del 32,70%.

Come si evince dalla lettura della seguente tabella (tabella n. 5 del PTPF 2025-2027), il limite di spesa stimato per il personale (comprensivo del valore finanziario delle assunzioni già autorizzate con i richiamati d.P.C.M. e di quello relativo alle assunzioni 2025 su turnover 2024)

è al di sotto del valore finanziario della dotazione organica al 31.12.2024 pari a € 50.014.151,34.

Tab. 5 Verifica tetto di spesa		
ANNO DELLA PROGRAMMAZIONE 2025		
VALORE FINANZIARIO PRESENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2024 - COMANDI IN - INCARICHI	+	37.277.952,63
VALORE FINANZIARIO COMANDATI OUT AL 31.12.2024	+	450.096,69
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI SU TURNOVER NEL 2025	+	382.044,81
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI 2025 SU BUDGET GIA' AUTORIZZATO DA D.P.C.M.	+	3.996.457,65
VALORE FINANZIARIO ASSUNZIONI EX LEGE NEL 2025	+	381.889,56
TOTALE		42.488.441,34
		≤
VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2024		50.014.151,34

Sono state poi individuate le disponibilità di posti rispetto alla dotazione organica in vigore per ciascuna delle categorie di personale che la compongono ed i rispettivi costi pro capite, determinati secondo le indicazioni del Ministero dell'Economia e delle Finanze (costo a livello di ingresso).

Si è, inoltre, proceduto a calcolare per ognuno degli anni del triennio, il budget assunzionale disponibile in conseguenza delle cessazioni dal servizio dell'anno precedente (costo a livello di ingresso). Determinato il budget disponibile per le assunzioni, è stato valutato l'impiego delle risorse disponibili al fine di coprire le posizioni vacanti secondo la strategia di potenziamento del capitale umano dell'ENAC, fermo restando il limite al 75% solo per il 2025 e l'adeguamento della dotazione organica.

A tale proposito, si segnala che la legge di bilancio 2025 ha introdotto la possibilità per le Amministrazioni di destinare parte del budget annuale per le assunzioni da turnover (non utilizzato in via permanente) all'incremento dei fondi per lo sviluppo del personale, nel limite massimo del 10% dell'importo del fondo al 2016.

Tale incremento permanente, quale risorsa stabile, può avere diverse funzioni e destinazione nell'ambito del fondo stesso (incarichi, progressioni economiche orizzontali, ecc.). Esso comporta la rinuncia dell'Amministrazione a usare una quota del budget per lo specifico anno per le assunzioni con conseguente creazione di un gap nel reclutamento non recuperabile.

L'Ente ritiene di incrementare i fondi per il personale tecnico-amministrativo-operativo, per i professionisti di I qualifica e per i dirigenti fino al 10% dei rispettivi fondi al 2016, mentre, in coerenza con la riduzione della dotazione organica con riferimento ai professionisti di II qualifica, categoria in esaurimento, il relativo fondo non sarà incrementato.

Infine, si evidenzia quanto indicato dall'art. 60 del CCNL per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Centrali - triennio 2019-2021, che recita per l'ENAC ".....il titolo III del presente contratto e le correlate norme del trattamento economico si applicano a decorrere dalla sottoscrizione di una specifica sequenza negoziale...."; tale negoziazione è stata avviata nel corso dell'ultimo quadrimestre del 2024 e si è conclusa con la sottoscrizione da parte dell'ARAN e delle OOSS di ipotesi ancora non definitiva, ma in corso di registrazione.

Ne consegue che le categorie di personale ed i profili professionali dell'Ente sono, al momento, quelli già esistenti sotto la vigenza del precedente CCNL e, dunque, le procedure concorsuali per il personale del comparto, se bandite prima dell'entrata in vigore dell'accordo definitivo sulla sequenza negoziale, terranno conto del vigente ordinamento professionale, fermo restando l'inquadramento nel nuovo sistema di classificazione una volta applicabile la disciplina del citato Titolo III del CCNL.

L'Ente, una volta entrata in vigore tale accordo relativo alla c.d. sequenza negoziale, intende valorizzare, così come indicato dalla norma, le professionalità interne con la qualifica di Collaboratore (Assistente), mediante progressioni economiche verticali in deroga ai sensi dell'art. 18 del CCNL comparto funzioni centrali 2019-2021, suddivise nelle annualità 2025 e 2026, per un totale di 34 unità.

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

ANNO 2025		
	Cessazioni 2024	Programmazione assunzioni 2025
Dirigenti	1	0
Professionisti di 1^ qualifica	9	3
Professionisti di 2^ qualifica	2	0
Ispettori di Volo/TA/tecnico inv.	3	0
Funzionari	19	0
Assistenti (Collaboratori)	17	7
Operatori	0	0
TOTALE	51	10

ANNO 2026		
	Cessazioni 2025	Programmazione assunzioni 2026
Dirigenti	1	2
Professionisti di 1^ qualifica	7	0
Professionisti di 2^ qualifica	1	0
Ispettori di Volo/TA/tecnico inv.	2	0
Funzionari	14	0
Assistenti (Collaboratori)	3	30
Operatori	0	0
TOTALE	28	32

ANNO 2027		
	Cessazioni 2026	Programmazione assunzioni 2027
Dirigenti	0	0
Professionisti di 1^ qualifica	3	12
Professionisti di 2^ qualifica	1	0
Ispettori di Volo/TA/tecnico inv.	0	0
Funzionari	7	0
Assistenti (Collaboratori)	4	0
Operatori	0	0
TOTALE	15	12

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

Sotto il profilo finanziario, la tabella allegata al presente Piano, la quale ne costituisce parte integrante, evidenzia per ciascuna annualità del triennio il pieno rispetto dei vincoli di spesa, sia rispetto al limite potenziale massimo della dotazione organica, sia con riferimento ai budget derivanti dalle cessazioni intervenute nel triennio 2025-2027.

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

Formazione del personale

Le attività formative pianificate e programmate per il triennio 2025-2027 (in seguito anche: piano della formazione) sono volte allo sviluppo e al consolidamento delle competenze del personale, intese come conoscenze tecniche/normative (sapere e saper fare) e abilità personali trasversali (saper essere e saper divenire) che interessano tutti i processi di lavoro, pur mantenendo una loro specificità rispetto ai ruoli ricoperti, e che completano il quadro delle competenze che devono essere elettivamente possedute dal personale dell'Autorità dell'Aviazione Civile.

Il piano della formazione, come noto, si incentra sugli obiettivi formativi annuali e pluriennali, a sostegno:

- dei processi di pianificazione;
- del raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale;
- dello sviluppo ed all'aggiornamento delle conoscenze tecniche/normative e delle competenze trasversali e manageriali;
- dell'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione, allo scopo altresì di colmare il gap di competenze funzionali al raggiungimento (e al mantenimento) degli obiettivi specifici attesi;
- della gestione dei rischi e alla trasparenza;
- della creazione e protezione del Valore Pubblico.

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

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

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

- programma delle assunzioni;
- storico della formazione per ciascun dipendente gestito attraverso applicativo dedicato;
- attività a trascinamento dalla programmazione precedente;
- obiettivi di valore pubblico, di performance e di prevenzione della corruzione;
- impegni assunti nei consessi internazionali;
- aggiornamenti normativi e regolamentari;
- esito della rilevazione delle competenze soft svolta nel 2024 per il personale non dirigente.

Ai fini che precedono la ricognizione delle esigenze formative è svolta sulla base del documento ENAC Percorsi di Sviluppo Formativo - PSF, sulla base della verifica delle conoscenze e competenze già possedute. Il documento PSF, si ricorda, è stato elaborato negli scorsi anni avendo a riferimento i *processi* ENAC (attività), organizzati per tale scopo in *domini* (ADR - Aerodromes; AIR - Airworthiness; ecc.). Anche tale impianto resta confermato, attesa la complessiva efficacia del sistema, seppure si segnala che già nel corso del 2023 è iniziata una attenta fase di revisione del documento che potrà essere completata nel corso del primo semestre 2025 anche in ragione della recente riorganizzazione che ha comportato, tra l'altro, l'accorpamento delle ex Direzioni Operazioni e delle Direzioni Aeroportuali in Direzioni Territoriali con la creazione di Uffici tecnici (aeronautici e infrastrutturali). Ciò ha implicato una differente

allocazione dei processi e conseguentemente la riallocazione dei percorsi formativi al personale.

La revisione del Manuale della Formazione e Qualificazione del personale e del documento ad esso collegato PSF terrà inoltre conto delle indicazioni EASA formulate nel corso dell'ultimo audit svolto nel novembre 2024.

Altresì si terrà conto delle indicazioni fornite dalla Direzione Centrale Risorse Umane, Economiche e Benessere Organizzativo in merito all'efficientamento del processo di qualificazione di professionisti e ispettori di volo laddove saranno prese utilmente in considerazione le esperienze pregresse nel settore aeronautico e del trasporto aereo.

Non da ultimo sono state considerate e recepite le recenti indicazioni impartite con i Decreti del Ministro per la pubblica amministrazione 28 settembre 2022 e 28 giugno 2023.

Si ricorda che il primo ha richiamato l'attenzione sulla opportunità di valutare per il reclutamento dei dirigenti, non solo le nozioni teoriche ma anche *“le capacità, attitudini e motivazioni individuali, anche attraverso prove, scritte e orali, finalizzate alla loro osservazione e valutazione comparativa, definite secondo metodologie e standard riconosciuti”*. Viceversa il Decreto del 28 giugno 2023 ha fornito un framework delle competenze trasversali per il personale non dirigente fornendo in tal senso un quadro di riferimento per progettare azioni formative incentrate su tale tematica.

Un ulteriore impulso è conseguito alle indicazioni riportate nella Direttiva del Ministro della PA del 14/01/2025, che ha richiamato l'importanza e la centralità della formazione ed invitato le Amministrazioni ad attivare e adottare processi di cambiamento che riguardano o che combinano la dimensione digitale, ecologica ed amministrativa e che richiedono l'attivazione di competenze di leadership e delle cosiddette soft skills, nonché l'adozione di principi e valori comuni al lavoro pubblico.

Tali documenti hanno sollecitato l'Ente che ha abbracciato la visione proposta ritenendo che l'attenzione non solo alle competenze tecniche costituisca una importante fonte di valorizzazione delle proprie risorse di personale e contribuisca a creare valore pubblico.

“L'evoluzione del mondo del lavoro, sia in ambito pubblico che privato, rende più che mai attuale e necessario porre maggiore attenzione alle competenze trasversali, intese come il set di comportamenti organizzativi che rappresentano l'espressione delle capacità trasversali e delle attitudini individuali rilevanti per svolgere «con successo» il proprio ruolo. I requisiti di ruolo non possono, infatti, più limitarsi all'insieme delle conoscenze e delle competenze tecnico-specialistiche necessarie per svolgere specifici compiti lavorativi (il “cosa” deve essere fatto), al contrario devono considerare anche le dimensioni comportamentali di carattere trasversale, riferite cioè al “come” svolgere il lavoro in modo efficace” (“Framework Competenze trasversali personale non dirigente” DM 28/6/2023 Ministero della Funzione Pubblica)

Altresì, come detto, l'Ente ha tenuto presenti le indicazioni della Direttiva del Ministro della PA del 14/1/2025 con particolare riguardo al valore della formazione anche in un'ottica di creazione di valore pubblico. In tal senso l'impianto della formazione esposto nel PIAO, rispecchia e considera i seguenti cardini:

1. *la crescita delle conoscenze delle persone;*
2. *lo sviluppo delle competenze delle persone*
3. *la crescita della coscienza del ruolo ricoperto da ciascuna persona*

che in particolare si declina attorno a cinque principali aree di competenza:

- a) le competenze di leadership e le soft skill, necessarie per guidare e accompagnare le persone nei processi di cambiamento associati alle diverse transizioni in atto;
- b) le competenze per l'attuazione delle transizioni amministrativa, digitale e ecologica e di quelle che caratterizzano i processi di innovazione e, più in generale, di modernizzazione attivati dal PNRR;
- c) le competenze relative ai valori e ai principi che contraddistinguono il sistema culturale di

pubbliche amministrazioni moderne improntate all'inclusione, all'etica, all'integrità, alla sicurezza e alla trasparenza.



Si rappresenta infine che l'Ente ha aderito al progetto RiVa - La gestione strategica delle risorse umane per creare Valore Pubblico, affidato al Foromez dal Dipartimento della Funzione Pubblica nell'ambito del PNRR. Il progetto intende individuare una metodologia unitaria ed integrata di gestione delle risorse umane in chiave strategica, basata su modelli di competenze, anche al fine di favorire l'evoluzione del mercato del lavoro e lo sviluppo di carriera nella pubblica amministrazione. Tale innovativo progetto potrà avere nel medio termine ricadute sulla gestione, tra l'altro, della formazione poiché nell'ambito del progetto in argomento è previsto uno specifico cantiere che si focalizzerà sulla formazione.

L'Ente inoltre sta valutando le opportunità relativamente all'accesso ai percorsi formativi disponibili sulla piattaforma Syllabus in particolare per le tematiche amministrativo-contabili e normative.

Allo stato attuale ENAC, grazie al sistema codificato nel documento PSF - Percorsi di Sviluppo Formativo, può programmare i percorsi formativi del proprio personale a presidio dei processi che necessitano della qualificazione, in linea generale professionisti sia della direzione generale sia delle sedi periferiche nonché funzionari e collaboratori delle sedi territoriali da qualificare come ispettori aeroportuali.

Detti percorsi formativi si concludono a seguito di circa 30/50 ore di formazione e di un periodo variabile di on the job training.

L'Ente inoltre, ai fini della qualificazione, valorizza i curricula del proprio personale attraverso l'implementazione di un processo di assessment delle competenze al fine di verificare eventuali gap formativi ovvero di valorizzare le competenze già acquisite al momento dell'ingresso nell'Ente.

La programmazione triennale 2025-2027 è riportata nell'Allegato 6 al presente PIAO.

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

Tra le attività programmate per il 2025 si segnalano:

- conclusione dei corsi relativi alla qualificazione dei professionisti (infrastrutturali e airworthiness) ed altresì al recupero di attività necessarie a colmare le eventuali limitazioni sulle qualificazioni già emesse;
- percorsi formativi tesi allo sviluppo di attività standardizzate sul territorio, in linea con quanto sviluppato dalla Direzione Sistemi Informativi;
- formazione in materia di anticorruzione per i processi a rischio alto (gestione personale, risorse economiche, contratti, ecc) con un focus sul Codice di Comportamento (in fase di aggiornamento) e sull'istituto del whistleblowing;
- la formazione in tema di contrasto al traffico di esseri umani e grave sfruttamento destinato a tutto il personale che opera sulle sedi aeroportuali (circa 410 risorse) con la finalità di accrescere la consapevolezza da parte degli operatori nei confronti del fenomeno della tratta degli esseri umani. L'attività sarà realizzata con il contributo del Dipartimento delle Pari Opportunità e del Numero Verde Antitratta grazie all'importante Protocollo siglato nell'ottobre 2024;
- percorso formativo per 24 *mentor* ENAC;
- corso Sanzioni amministrative e Regolamento sanzionatorio ENAC destinato a circa 100 professionisti, IdV, ispettori ATM;
- corsi tecnici specialistici in materia di normativa aeronautica;
- il corso "Regolamento Piano di assistenza alle vittime di incidente aereo e loro familiari" destinato agli ispettori aeroportuali (circa 190 risorse) nell'eventualità a slittamento sulla successiva annualità del Piano;
- EASA Part - IS Information Security;
- ECCAIRS 2 - nuovo sistema di segnalazione degli eventi aeronautici;
- corsi di sviluppo e potenziamento delle soft skills del personale non dirigente;
- formazione nuovi Docenti ENAC;
- interventi di sviluppo manageriale destinato ai dirigenti;
- qualificazione di 24 nuovi Ispettori Nucleo Centrale ispettivo di Security;
- un intervento destinato ai professionisti e agli ispettori aeroportuali in materia di sanzioni amministrative in relazione alla definitiva messa in operativo del sistema informatico di gestione delle sanzioni ancora in fase di progettazione (secondo semestre 2024).

A più riprese è stata dunque sottolineata la centralità della formazione e dello sviluppo del capitale umano per la crescita e il successo delle amministrazioni. ENAC ritiene che la formazione sia una delle principali leve per la crescita dell'organizzazione anche in termini di creazione di valore pubblico. In tale direzione si colloca in generale la progettazione e implementazione di tutte le attività formative.

Di seguito si fornisce evidenza di alcuni dei progetti che interesseranno il 2025:

- corsi sviluppo e potenziamento delle soft skills del personale ENAC.

Nel 2024 si è concluso il progetto di rilevazione e misurazione delle soft skills del personale non dirigente che ha fornito il perimetro delle attività e delle azioni da implementare per potenziare e sviluppare tali competenze. ENAC ritiene che l'attenzione abilità sia fondamentale al fine di sostenere performance elevate, creare valore pubblico e concorrere al benessere organizzativo.

I dati emersi consentono di progettare e realizzare azioni mirate per le diverse famiglie professionali di ENAC con l'obiettivo di colmare i gap rilevati. Il progetto è infine in linea con l'indicazione, più volte rappresentata da EASA, di curare la formazione del personale ispettivo con riguardo proprio alle soft skills di settore, assicurando che tali competenze siano non solo verificate ma implementate e/o potenziate, indicazione già recepita nel documento Percorsi di Sviluppo Formativo parte integrante del Manuale per la formazione e la qualificazione ENAC, nel quale sono previsti corsi sulle competenze trasversali di settore per tutto il personale. La formazione riguarderà trasversalmente circa 800 risorse e verosimilmente impatterà anche sulle annualità successive del Piano;

- la formazione in tema di contrasto al traffico di esseri umani e grave sfruttamento.

La sottoscrizione nell'ottobre del 2024 del Protocollo di Intesa tra ENAC ed il Dipartimento delle Pari Opportunità consente all'Ente di avvalersi della collaborazione di un partner istituzionale qualificato per dare seguito a quanto esposto nelle Linee Guida per la formazione del personale in servizio presso gli aeroporti e del personale di volo, in tema di contrasto al traffico di esseri umani, ed. n. 1 del 5 agosto 2020 (LG-2020/001-SEC). La formazione inoltre sarà funzionale alla identificazione e raccolta di buone prassi che concorreranno ad aumentare il presidio ed il contrasto al fenomeno. Saranno coinvolte circa 400 risorse e dunque ragionevolmente anche questa attività impatterà sulle successive annualità del Piano;

- il corso "Regolamento Piano di assistenza alle vittime di incidente aereo e loro familiari" destinato agli ispettori aeroportuali (circa 200 risorse).

La formazione sarà assicurata secondo il mandato riportato nel Regolamento "Redazione e gestione del piano di assistenza alle vittime di incidente aereo e loro familiari" Ed.1 del 5 maggio 2023 che prevede che il personale (individuato e deputato) deve essere adeguatamente formato, secondo i criteri della formazione professionale permanente e continua, con la previsione di sessioni formative iniziali e recurrent training a cadenza periodica, almeno biennale. Anche tale formazione potrà interessare, per complessità, più annualità di Piano anche in relazione alle risorse stanziare;

- EASA Part - IS Information Security del Regolamento.

La formazione interesserà circa 300 risorse di personale (direttori professionisti e funzionari) che dovrà essere formato nello specifico circa i rischi per la sicurezza delle informazioni nell'ambiente dell'aviazione civile poiché gli attuali sistemi informativi stanno diventando sempre più interconnessi e sempre più bersaglio di malintenzionati. Potrà essere valutata l'opportunità di estendere la formazione a tutto il personale ENAC;

- Qualificazione di 24 nuovi Ispettori Nucleo Centrale ispettivo (NCI) di Security.

Nel primo semestre 2025 saranno avviate le azioni finalizzate alla selezione di 24 unità del NCI Security di cui il 50% riservato al personale del Ministero dell'Interno. A seguito dell'espletamento delle procedure di selezione il personale risultato idoneo sarà avviato alla formazione e successivamente, concluso il periodo di on the job training, qualificato.

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

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

Parimenti continuerà la formazione linguistica destinata al personale impegnato nelle attività internazionali nonché tutte le attività di recurrent con la programmazione di attività ad hoc.

La programmazione delle attività su base annuale è soggetta ad aggiornamenti effettuati semestralmente, anche al fine di rispondere alle diverse condizioni e/o esigenze che potrebbero richiedere interventi formativi non pianificati. In proposito si rappresenta come ci si avvale della formazione a catalogo offerta da provider qualificati per il soddisfacimento di esigenze destinate a particolari esigenze che non consentono una puntuale programmazione o la progettazione di corsi in house.

Da ultimo si ricorda la formazione destinata agli ispettori di volo per il rinnovo/conseguimento delle abilitazioni e/o certificazioni, attività che riveste carattere di obbligatorietà in quanto detto personale deve mantenere current le licenze di volo possedute. Per tale necessità l'Ente provvede alla stipula di contratti (per lo più pluriennali) con le principali società.

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

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

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

Si segnala che sono coinvolti nella formazione:

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

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

TORNA A "PROGRAMMAZIONE INTEGRATA" 

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





www.enac.gov.it