

### 1.3. *Vigilanza sull'ente*

Secondo quanto accennato *sub* 1.1 l'Agenzia è assoggettata ad un sistema di vigilanza speciale, che la norma istitutiva riferisce alla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

L'attività di vigilanza viene ordinariamente sviluppata sugli atti fondamentali di amministrazione, investendo, in base al principio di concertazione, l'Amministrazione dei trasporti e quella dell'Economia e delle finanze.

## **CAPITOLO 2**

### **GLI ORGANI**

#### *2.1. Norme di costituzione e funzionamento*

Sono organi dell’Agenzia: il Presidente; il Collegio, composto di quattro membri; il Segretario generale; il Collegio dei revisori dei conti, composto da tre membri effettivi e tre supplenti. La durata in carica degli organi è quinquennale.

Con dPCM 16 marzo 2005 sono stati nominati tre dei quattro componenti del Collegio dell’Agenzia, per la durata di cinque anni, stante il fatto che la Corte dei Conti non aveva registrato il provvedimento di nomina del componente designato dal Ministero dell’interno per carenza dei requisiti previsti dall’art. 5, comma 6, del d.lgs. n. 66/1999. A tutt’oggi la composizione del Collegio risulta incompleta, non essendosi proceduto alla nomina del quarto componente.

Conseguentemente si rileva che il Collegio risulta composto da un numero pari di membri, anche se le possibili e consequenziali problematiche deliberative non sono mai sorte in concreto nel corso del periodo considerato.

Alla luce dei chiarimenti forniti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri su formale richiesta dell’Agenzia, il mandato del Commissario straordinario si è concluso il 31 maggio 2005, essendosi perfezionato in data 1° giugno 2005 il provvedimento di nomina del Collegio.

Il Presidente dell’Ente è stato nominato, successivamente al periodo di commissariamento, con DPR 7 febbraio 2005.

Il Segretario generale dell’Agenzia è stato nominato con dPCM 18 febbraio 2005 *“con decorrenza dalla data di nomina del Collegio ... e per la durata del mandato del suddetto Collegio”*.

#### *2.2. Gli Organi - compensi*

A seguito del perfezionamento dei provvedimenti di nomina di tutti gli organi dell’Agenzia, il nuovo Collegio, presieduto dal Presidente, si è insediato in data 28 luglio 2005.

Successivamente, con dPCM 3 novembre 2005, sono stati fissati gli emolumenti degli Organi dell’Agenzia, che corrispondono a quelli a suo tempo fissati con il dPCM 27 dicembre 1999.

In particolare, i compensi annui lordi sono stati così definiti:

*(in euro)*

-	Presidente	92.962,24
-	Segretario generale	82.633,10;
-	Componenti del Collegio	12.911,42
-	Presidente del Collegio dei revisori dei conti	11.878,51
-	Componenti effettivi del Collegio dei revisori dei conti	9.296,22

La legge finanziaria 2006 ha stabilito la riduzione degli emolumenti nella misura del 10% per gli anni 2006, 2007 e 2008, correttamente attuata presso l'Ente.

Per la partecipazione alle riunioni del Collegio, al Presidente, ai membri del Collegio ed al Segretario generale viene corrisposto un gettone di presenza, commisurato a giornata di seduta, quantificato in euro 103,00 lordi dal dPCM 3 novembre 2005, oltre al trattamento di missione, se dovuto. Il gettone di presenza viene corrisposto anche ai componenti del Collegio dei revisori dei conti ed al Magistrato della Corte dei Conti Delegato al controllo ai sensi dell'art. 12, legge n. 259 del 1958. Il Regolamento per l'amministrazione e la contabilità prevede che nell'ambito del Collegio possano essere costituiti gruppi di lavoro per l'esame di specifiche problematiche connesse all'attività istituzionale dell'Agenzia; per la partecipazione alle riunioni dei gruppi di lavoro spetta un compenso pari al 75% del gettone di presenza, oltre al trattamento di missione ove dovuto.

Il Collegio dell'Ente ha tenuto nel corso dell'anno 2006 n. 9 riunioni, adottando n. 104 deliberazioni.

Il Collegio dei revisori dei conti ha tenuto nel corso del 2006 n. 5 riunioni.

Per l'anno 2006 la spesa complessivamente sostenuta per gettoni di presenza per riunioni degli Organi e dei Gruppi di lavoro ammonta ad euro 4.671,24.

### **CAPITOLO 3**

#### **LA STRUTTURA AZIENDALE E LE RISORSE UMANE**

##### *3.1. La struttura aziendale*

L'Ente ha unica Sede in Roma, in un immobile di proprietà, iscritto nel conto del patrimonio e situato in Via Attilio Benigni, n. 53.

La struttura organizzativa dell'Agenzia si articola su tre Dipartimenti: il Dipartimento logistico amministrativo; il Dipartimento inchieste tecniche; il Dipartimento studi e ricerche.

L'Agenzia è dotata di propri laboratori a partire dal 2003, per la decodifica dei dati dei registratori di bordo degli aeromobili, nonché dell'attrezzatura occorrente per indagini basilari, mentre gli altri accertamenti fisico-chimici vengono svolti presso qualificati laboratori di enti pubblici.

Nei primi mesi del 2006, come già riferito nella precedente relazione, è stato completato il processo di revisione del sito informatico, avviato nel 2005, per recepire alcune osservazioni formulate dal Garante della *privacy* in ordine a quanto previsto dal Codice in materia di protezione dei dati personali e dal decreto legislativo n. 66/1999, istitutivo dell'ANSV, identificando nominativamente i soggetti interessati alle relazioni ed ai rapporti d'inchiesta e, nel caso specifico di questi ultimi, anche di conoscere le ragioni della richiesta per valutarne la compatibilità con le previsioni di legge.

##### *3.2. Le risorse umane*

Al 31 dicembre 2006 le unità in servizio erano 21, delle quali 15 unità dell'area amministrativa e 6 unità dell'area tecnico operativa (tutte con la qualifica di tecnici investigatori, di cui 2 con contratto a tempo determinato).

Per quanto riguarda i livelli economici del personale, tenuto conto delle progressioni economiche intervenute fino a tutto l'anno 2006, le predette unità sono ripartite come segue:

- 5 unità C5; 2 unità C4; 12 unità C3; 1 unità C1; 1 unità A2.

Con decorrenza dal marzo 2005, 3 funzionari, p.e. C5, sono stati nominati "reggenti" per un anno, rispettivamente dei tre Dipartimenti (Logistico-amministrativo;

Inchieste tecniche; Studi e ricerche), con proroga per l'anno 2006 ai sensi della deliberazione n. 2/2006, nella vacanza dei posti rispettivamente previsti.

La dotazione organica dell'Ente per l'anno 2006 risale alla deliberazione commissariale n. 34/2005 del 20 aprile 2005 (cfr. Tab. A).

TABELLA A

**DOTAZIONE ORGANICA**

	QUALIFICHE DIRIGENZIALI	
AREA DIRIGENZIALE	DIRIGENTE	3
TECNICI INVESTIGATORI	C3	12
AREA TECNICO OPERATIVA	AREE E POSIZIONI GIURIDICHE	
FUNZIONARI TECNICI	C3	7
	C1	5
	B1	3
AREA AMMINISTRATIVA	AREE E POSIZIONI GIURIDICHE	
C	C3	2
	C1	14
B	B1	4
A	A1	2
TOTALE COMPLESSIVO		52

Va segnalato che, nell'anno 2006, sono stati assunti n. 2 tecnici investigatori a tempo determinato, oltreché una unità di personale amministrativo a seguito di procedura di mobilità volontaria.

A seguito di procedure di mobilità volontaria, sono transitate ad altro Ente 2 unità di personale amministrativo, di area C, rispettivamente di p.e. C3 e C5.

Non è stata conclusa nel corso dell'anno 2006 la procedura di mobilità volontaria, avviata per l'assunzione di 4 unità di personale amministrativo di area B, p.e. B1.

Siffatta tipologia procedurale risulta peraltro non praticabile per il personale con professionalità specialistiche.

### *3.2.1. Contratti collettivi dei dipendenti*

Al personale dell'Agenzia si applicava il regime contrattuale previsto per l'Ente nazionale aviazione civile (ENAC).

Le problematiche interpretative, emerse a seguito del rinnovo del CCNL per il personale non dirigente dell'ENAC, quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003, e del CCNL biennio economico 2004-2005, trovano appropriata collocazione nella relazione al Parlamento, che la Corte dei Conti approverà per l'anno 2007, essendo stati i predetti contratti sottoscritti in data 19 febbraio 2007 e recepiti dall'Agenzia, in via ricognitoria, con deliberazione del Collegio n. 17/2007 del 29 marzo 2007.

Si osserva, al riguardo, che la normativa di riferimento prevede una contrattazione integrativa presso l'Ente in materia di produttività, come si dirà nel prosieguo.

Secondo quanto segnalato nelle precedenti relazioni, i predetti contratti collettivi si applicano al personale dell'Agenzia Nazionale per la Sicurezza del Volo, mentre si richiama che l'ARAN, all'uopo formalmente interessata, ha fornito i richiesti chiarimenti interpretativi in data 13 settembre 2007. Nondimeno, come anticipato in premessa, gli effetti della contrattazione integrativa aziendale 2006-2008 devono essere ugualmente oggetto di analisi per l'intero arco cronologico considerato, specificamente in relazione ai criteri seguiti per l'attribuzione del premio di produttività individuale. Siffatta analisi viene, pertanto, riferita nel seguente paragrafo 3.2.1. bis.

### *3.2.1. bis. Contrattazione integrativa*

In data 3 dicembre 2007, tra la delegazione dell'Agenzia, costituita per la contrattazione integrativa, ed i rappresentanti delle Federazioni nazionali dei lavoratori del Settore trasporti veniva raggiunta un'ipotesi d'accordo concernente specificamente la corresponsione del premio di produttività per gli anni 2006, 2007 e 2008, a completamento dell'accordo per il quadriennio normativo del personale non dirigente ENAC 2002-2005 e biennio economico 2004-2005.

Più in particolare, le modalità di determinazione e l'entità del premio, come concordate nelle nuove intese ratificate, venivano articolate come segue:

#### **Anno 2006**

- Fissazione del premio in € 3.700 al lordo delle ritenute;
- Ripartizione del premio per le seguenti frazioni:

- o 60% commisurato alla presenza in servizio;
- o 20% legato al raggiungimento dell'obiettivo dell'Ente , in proporzione della durata del contratto di lavoro;
- o 20% legato al raggiungimento dell'obiettivo di struttura, ripartito ugualmente tra tutti i dipendenti che abbiano raggiunto l'obiettivo assegnato;
- o redistribuzione della frazione di premio (60%) commisurata alla presenza in servizio, eventualmente residua, nella stessa proporzione di presenza;
- o corresponsione in misura intera delle frazioni di premio per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

### **Anno 2007**

Introduzione di criteri premianti per i risultati conseguiti e la qualità delle prestazioni rese, individuali e collettivi, sulla base della seguente ripartizione:

- o 40% attribuito sulla base della valutazione della prestazione lavorativa resa nel corso dell'anno in riferimento ed in proporzione alla durata del rapporto nell'anno;
- o 30% in proporzione alle effettive presenze e con riferimento alle giornate di presenza complessive del personale, senza computare ferie e permessi fondati sulle normative vigenti;
- o 30% attribuito sulla base di un obiettivo di Ente fondato, a consuntivo, sul livello di operatività dell'Agenzia, garantito per l'anno 2007, anche alla luce delle criticità determinate da carenze di personale, e proporzionato alla durata del rapporto di lavoro.

La prevista *valutazione* finale ha luogo, mediante apposita *scheda*, ad opera del responsabile della struttura di appartenenza, con possibilità di controdeduzioni.

### **Anno 2008**

Sono previste modalità di attribuzione e di ripartizione del premio di produttività, previa valutazione, analoghe a quelle concordate per l'anno 2007.

Acquisito il parere del Collegio dei revisori in ordine alle compatibilità finanziarie, in data 28.2.2008 il Collegio dell'Agenzia deliberava, nelle linee generali, la ratifica dell'ipotesi di accordo.

Con la deliberazione n. 30/2008 veniva, pertanto e definitivamente, ratificata l'ipotesi di accordo conclusa, a seguito della contrattazione integrativa aziendale, con specifico riguardo al premio di produttività, secondo quanto in epigrafe illustrato.

La Sezione ritiene che tale deliberazione sia stata adottata in contrasto con la giurisdizione di controllo.

Come sopra rilevato, lo stato giuridico ed economico del personale non dirigente dell'ANSV, istituita con D.L.vo 25 febbraio 1999, n. 66, è disciplinato dall'art. 8, comma 5, dello stesso decreto, che prevede l'applicazione all'Agenzia della normativa vigente per l'ENAC.

L'ipotesi di accordo siglata il 3 dicembre 2007 a seguito dell'accordo per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2004-2005 del personale non dirigente dell'ANSV ha fatto seguito a prolungate trattative aziendali.

La quantificazione del premio di produttività per l'anno 2006, riferita com'è a parametri oggettivi e ad obiettivi di struttura, non sembra presentare specifici profili di criticità, attesa la riconducibilità dei progetti operativi di struttura al contesto programmatico ed esecutivo del funzionamento dell'Ente, così come declinato dagli obiettivi generali e strategici e dalla ricognizione della relazione consuntiva.

A diverse conclusioni si perviene per quanto riguarda l'attribuzione del premio di produttività individuale nell'ambito della contrattazione integrativa, così come definito in base ai criteri recepiti *per il trascorso anno 2007*.

In proposito si richiama l'orientamento seguito dalla Corte dei conti in sede giurisdizionale e di controllo (cfr., per tutte, Sez. II Centr., 1° settembre 2004, n. 280/A; SS.RR. III Collegio, 21 marzo 2007, n. 7/CONTR/CL/07) secondo il quale la concessione di premi di produttività al personale, deve essere preceduta dalla determinazione di obiettivi di lavoro a cura dell'amministrazione.

La tematica della retroattività del regime intertemporale, posta pressoché in termini necessitati dall'ormai frequente protrarsi di defatiganti trattative, se può talora indurre a soluzioni egalaristiche di ripartizione fondate sull'oggettiva e complessiva ricognizione della produttività aziendale considerata cumulativamente, non sembra congrua rispetto a principi di adeguatezza gestionale, quando la valutazione della produttività venga attivata *ex post* ed in assenza di criteri ed obiettivi predeterminati, dai quali venga esclusa una funzione preventiva e trasparente di incentivazione di carattere soggettivo, estesa alle valutazioni di raffronto con gli obiettivi di struttura.

Siffatte forme di remunerazione, se realizzate senza un confronto dei risultati con gli obiettivi, assumerebbero, infatti, funzione di corrispettività generica,

non consentanea con la finalità perseguita di stimolare responsabilmente e di promuovere partecipativamente le prestazioni lavorative.

In definitiva, non sembra che il premio di produttività, per la quota attinente alla valorizzazione quali-quantitativa delle professionalità ed all'impegno profuso individualmente e con riguardo agli obiettivi di struttura, possa essere subordinato ad un vaglio individuale non preconstituito per le missioni delle specifiche e diversificate articolazioni operative dell'organizzazione amministrativa.

Qualora, infatti, venissero introdotte formule valutative successive, sempre in assenza di obiettivi predeterminati, verrebbe alterata la corretta e trasparente gestione delle relazioni di lavoro, rendendo arbitrario e privo di puntuali riferimenti il giudizio sulle prestazioni lavorative individuali già effettuate.

Come si è detto, mentre a siffatte riserve sembra sottrarsi la metodologia seguita per l'anno 2006, integralmente centrata su elementi obiettivi e verificabili, in quanto essa si riferisca, nel complessivo riscontro con la produttività aziendale, ad un dato comunque emergente da dati ed elementi ricavabili dalle verifiche di rendiconto, non sembra, invece, che per l'anno 2007 la soluzione concordata nell'ipotesi di accordo trovi sufficiente fondamento metodologico.

Per quanto riguarda l'anno 2008, l'introduzione di specifiche forme valutative fondate su una ricostruzione schedografica della produttività individuale, previa fissazione di obiettivi di struttura, può considerarsi un contributo effettivo e dialettico di riscontro oggettivo della professionalità e delle prestazioni fornite in un contesto di potenziamento della produttività stessa, ferma restando l'esigenza della devoluzione della valutazione ad un organismo di controllo interno.

### 3.2.2. Contratto dei dirigenti

Vale anche per i dirigenti la riserva di cui al punto precedente.

L'affidamento delle "reggenze" per i posti vacanti di cui al precedente punto 3.2., in attesa dell'attivazione delle procedure di mobilità volontaria e dell'eventuale successivo espletamento di un concorso, risulta aderente all'ipotesi di accordo del 21 dicembre 2004 stipulato con tutte le rappresentanze sindacali dell'Agenzia.

### 3.2.3. Costo del personale

Nell'anno 2006 è stata constatata una riduzione del costo del lavoro in termini complessivi, mentre si è rilevato un aumento in termini unitari. Infatti, il costo complessivo del lavoro si è ridotto del 2,91% a causa del mancato reintegro di 4 unità di personale in servizio.

Risultano, altresì, in lieve diminuzione i compensi per lavoro straordinario (-5,40%) e una modesta riduzione di spesa si è verificata per la corresponsione di buoni pasto (-13,95%).

Nondimeno, pur se non possa ancora introdursi nella presente relazione una puntuale ed integrale verifica della maggiore spesa correlata agli aumenti derivanti dalla contrattazione collettiva e da quella integrativa, le proiezioni fornite dall'Ente conducono a valutare un costo complessivo unitario medio per l'anno 2006 in aumento di oltre il 15,58% rispetto all'anno 2005, al quale conferisce una specifica rilevanza anche l'aumento rispetto all'anno precedente della spesa per i compensi incentivanti la produttività (+ 46,03%).

Le variazioni del costo del lavoro per l'Ente devono, peraltro, tener conto delle predette proiezioni, qualora se ne voglia trarre una corretta impostazione degli oneri derivanti dalle innovazioni contrattuali, in considerazione che la correlata normativa, ancorché solo successivamente introdotta, è suscettibile di effetti valutativi concreti.

Conseguentemente, la Tabella B, che segue, consente di evidenziare le variazioni a carico dell'Ente per l'anno 2006, con riferimento all'anno precedente.

TABELLA B

(in migliaia di euro)

	2005		2006		Variazione 2006 rispetto al 2005
	Importo	%	Importo	%	%
Stipendi	1141	66	1079	65	-5,43
Indennità e rimborso missioni	73	4	80	5	9,59
Oneri prev. e assistenziali	334	19	326	19	15,57
Compensi lavoro straordinario	37	2	35	2	-2,40
Compensi incentivanti produttività	63	4	92	6	46,03
<i>Totale 1</i>	1648		1612		-2,18
Accantonamento al fondo t.f.r.	26	2	18	1	-30,77
Spese mensa	43	3	37	2	-13,95
<i>Totale 2</i>	69		55		-20,29
<i>Totale (1+2)</i>	1717	100	1667	100	-2,91

#### 3.2.4. Produttività e formazione del personale

Elementi significativi sulla produttività del personale si ritrovano nella relazione al rendiconto per l'esercizio 2006, in assenza, come si è detto, di strumenti di misurazione adottati da organi di controllo interno.

La rilevante carenza di organico, di fronte alle esigenze di svolgimento delle inchieste tecniche e delle attività di studio, consente di ritenere ugualmente adempiuto il mandato istituzionale, pur di fronte all'aumento del traffico aeroportuale ed aereo.

Nondimeno, gli inconvenienti gravi si sono attestati sui numeri del 2005, mentre il numero di inchieste è aumentato del 3,65% rispetto all'anno precedente (142 contro 137).

L'Agenzia ha applicato le disposizioni delle leggi finanziarie concernenti il blocco delle assunzioni del personale con contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato. Circostanza, questa, della quale si riferisce esclusivamente per l'anno 2006, in considerazione che all'atto della redazione della presente relazione la situazione appare in corso di positiva evoluzione, ancorché in termini parziali rispetto alle esigenze funzionali.

La normativa comune, infatti, ha reso difficile all'Ente di costituire i propri organici, in particolare per quanto riguarda il personale dell'area tecnico-operativa. Al riguardo, va segnalato che proprio a seguito dei limiti imposti dalle varie leggi

finanziarie, al 31 dicembre 2005 l'Agenzia era sotto organico del 27% nell'area amministrativa (16 unità in organico rispetto alle 22 previste dalla dotazione organica) e del 67% nell'area tecnico-operativa (9 unità in organico rispetto alle 27 previste dalla dotazione organica), nell'area, cioè, dove sono allocate le risorse destinate allo svolgimento dell'attività investigativa e di studio a fini di prevenzione.

Situazione, quella testé rappresentata, che si è aggravata a seguito degli ulteriori limiti introdotti dalla legge 23 dicembre 2005, n. 266 (legge finanziaria 2006), che, come noto, ha fissato un tetto di spesa proprio per i contratti a tempo determinato. Tale criticità è stata segnalata anche dall'ICAO (International Civil Aviation Organization), la massima autorità mondiale dell'aviazione civile, nel corso dell'*audit* al sistema aviazione civile italiano effettuato a maggio 2006.<sup>2</sup>

Il blocco delle assunzioni di personale a tempo indeterminato non ha comunque impedito all'Agenzia di ricorrere, per quanto concerne l'area tecnico investigativa, ad assunzioni di personale a tempo determinato, sia pure oggi ridotte nei limiti stabiliti dall'art. 1, comma 187, della legge finanziaria 2006 (L. n. 266/2005).

In corrispondenza di situazioni di emergenza o, comunque, di impellenti necessità, la carenza della disponibilità di specifiche professionalità al proprio interno, ha comportato che gli organi di amministrazione dell'Ente (Presidente e Collegio) hanno finito con lo svolgere funzioni direttamente operative.

### 3.3. Incarichi di studio e consulenze

Nell'anno 2006 e per quanto concerne l'attività investigativa, l'avvenuto reclutamento di alcune unità di personale tecnico investigativo, a seguito del completamento della relativa selezione, ha consentito all'Agenzia di evitare il ricorso a professionalità esterne a supporto dell'attività investigativa.

Non sono state, pertanto, attivate consulenze nel corso dell'anno 2006, così riconducendo l'intera attività istituzionale alle risorse interne.

Tuttavia, sempre nel 2006, sul capitolo denominato "Collaborazioni coordinate, consulenze, prestazioni occasionali, fornitura di servizi, rimborsi connessi e relativi oneri accessori", hanno gravato le seguenti spese, comunque non riconducibili propriamente a rapporti consulenziali:

---

<sup>2</sup> In tale circostanza l'ICAO ha rilevato che «Il numero degli investigatori dell'ANSV, a causa delle restrizioni imposte per legge, è insufficiente a garantire la tempestiva chiusura di tutte le inchieste tecniche. Peraltro, le stesse restrizioni di legge hanno costretto l'ANSV ad assumere alcuni investigatori altamente qualificati soltanto per limitati periodi di tempo. L'Italia, pertanto, dovrebbe consentire alla stessa ANSV di reclutare tutti gli investigatori necessari».

- quella relativa alla fornitura del servizio (*outsourcing*, art. 29, comma 1, lettera a, della legge finanziaria 2002) di gestione degli stipendi e degli emolumenti degli organi e dei dipendenti dell'Agenzia, nonché di tutti gli aspetti assistenziali, previdenziali e fiscali degli stessi (euro 10.749,24);
- quella connessa agli adempimenti previsti dal decreto legislativo n. 626/1994 (euro 13.708,80).

Nel corso dell'esercizio 2006, sul capitolo in questione hanno gravato soltanto gli impegni relativi a queste due ultime tipologie di spesa, per un totale di euro 24.458,04 (per la fornitura del servizio stipendi e per gli adempimenti in materia di sicurezza del lavoro).

Rimangono in *outsourcing* talune funzioni essenziali d'ordine amministrativo, per le quali invece, l'adeguamento della consistenza organica effettiva, rispetto alle previsioni tabellari, consentirebbe un pieno e soddisfacente recupero all'interno della struttura amministrativa.

#### 3.4. Processo di informatizzazione

L'elevato grado di informatizzazione, tanto sul piano organizzativo interno, quanto su quello investigativo riconducibile all'utilizzazione degli apparati dislocati nell'area studi e ricerche, consente di ritenere soddisfacente il grado di aggiornamento informatico ed il livello della computerizzazione.

Gli interventi sono, quindi, risultati mirati alla manutenzione, alla sostituzione delle apparecchiature inefficienti od obsolete, nonché all'acquisizione di apparati finalizzati ad una migliore integrazione funzionale di quelli esistenti.

Va, tuttavia, rilevato che l'Ente non ha predisposto un organico programma di ammodernamento e di sostituzione, che, invece, risulterebbe utile sia per impostare una previsione di massima delle risorse occorrenti, sia per introdurre procedure di acquisizione concentrate sul sistema CONSIP.

Come si rileverà nel cap. 4.4 a proposito dell'attività contrattuale dell'Ente, il ricorso diffuso alle procedure negoziate assoggetta le forniture di strumentazione informatica ad una ricerca episodica e priva di confronti concorrenziali di più alto profilo, quale sarebbe lecito attendere da una più consistente aggregazione del materiale in gara.

### 3.5. I controlli interni

#### 3.5.1. Controllo di gestione

Non è stato istituito alcun Organo di controllo interno, cosicché il sistema amministrativo e finanziario continua a poggiare sulle procedure piramidali tradizionali, con al vertice il Segretario generale, il quale, a sua volta, risponde al Collegio, ancorché, come richiamato *sub* 3.2.1. bis., il regolamento di amministrazione preveda espressamente l'istituzione di un organismo *ad hoc*.

Tuttavia, le contenute dimensioni dell'Ente consentono, ugualmente e di fatto, di assicurare la visibilità gestionale, cosicché l'osservazione si presenta di ordine piuttosto sistematico-organizzativo e, comunque, costituisce oggetto di espressa previsione nel Regolamento di amministrazione.

#### 3.5.2. Internal auditing

Come sopra precisato, non esiste alcuna forma istituzionalizzata di *auditing*, ancorché le limitate dimensioni dell'Ente e la contiguità con l'espletamento delle funzioni consentono la diretta percezione delle attività in sede di monitoraggio e di direzione, rientranti nelle attribuzioni del Segretario Generale.

**CAPITOLO 4****L'ATTIVITÀ ISTITUZIONALE****4.1. Inchieste ed attività di studio e di indagine**

Come già anticipato nelle notazioni di carattere generale, i fondamentali compiti dell'Agenzia consistono nel condurre le inchieste tecniche relative agli incidenti ed agli inconvenienti occorsi nel settore dell'aviazione civile, nonché nello svolgimento di attività di studio e di indagine per migliorare la sicurezza del volo: il tutto nell'ottica di prevenire ulteriori incidenti ed inconvenienti e non di accertare colpe ovvero responsabilità personali.

Nel 2006 l'Agenzia ha ricevuto 1051 segnalazioni di eventi afferenti la sicurezza del volo relativi ad aeromobili ed ha complessivamente aperto 142 inchieste tecniche per incidenti ed inconvenienti gravi.

Le tabelle che seguono riportano, per il 2006, la suddivisione degli eventi oggetto di inchiesta per tipo di aeromobile e di operazione di volo.

**INCIDENTI ED INCONVENIENTI GRAVI OCCORSI NEL 2006****ITALIA**

	<b>VOLO COMMERCIALE</b>		<b>LAVORO AEREO</b>		<b>AVIAZIONE GENERALE</b>		
	Incidenti	Inconv. gravi	Incidenti	Inconv. gravi	Incidenti	Inconv. gravi	
Velivoli	4	30	-	1	53 (41)*	22 (17)	110
Elicotteri	3	-	7	-	9 (7)	-	19
Alianti	-	-	-	-	7 (6)	4 (2)	11
Altro**	-	1	-	-	1 (0)	-	2
	7	31	7	1	70 (54)	26 (19)	142

\* Tra parentesi gli eventi relativi alle operazioni di volo turistico-sportivo.

\*\* Altro: sotto questa dizione sono ricompresi due eventi, relativi, rispettivamente, ad una mongolfiera e ad un *black-out* radar.

**ESTERO**

	<b>VOLO COMMERCIALE</b>		<b>LAVORO AEREO</b>		<b>AVIAZIONE GENERALE</b>		
	Incidenti	Inconv. gravi	Incidenti	Inconv. gravi	Incidenti	Inconv. gravi	
Velivoli	1	5	-	-	5	2	13
Elicotteri	3	-	3	-	3	-	9
Alianti	-	-	-	-	-	-	-
Altro	-	-	-	-	-	-	--
	4	5	3	-	8	2	22

Complessivamente, nel corso del 2006, l'Agenzia ha deliberato 27 relazioni d'inchiesta relative ad incidenti e 18 rapporti d'inchiesta relativi ad inconvenienti gravi. In relazione all'attività di studio e di indagine, va segnalato che nel 2006 l'Agenzia ha proseguito nell'attività, avviata negli anni precedenti, di implementazione delle funzionalità della propria banca dati basata sul software ECCAIRS (acronimo di European Co-ordination Centre for Aviation Incident Reporting Systems), che consente l'integrazione e lo scambio, a livello europeo, delle informazioni degli eventi afferenti alla sicurezza del volo, provenienti dai *reporting system* nazionali, in accordo con la direttiva comunitaria 2003/42/CE.

L'integrazione, su scala continentale, delle informazioni relative ad incidenti, inconvenienti gravi o semplici inconvenienti permetterà di costituire una banca dati molto ampia, in grado di aumentare l'accuratezza delle analisi volte all'individuazione di *trend* sfavorevoli e di eventi precursori di incidenti, consentendo, di conseguenza, l'adozione tempestiva delle misure di prevenzione più appropriate.

Il progetto ECCAIRS sta attualmente entrando nella fase dell'integrazione dei dati delle banche dati nazionali, ed in tale ottica, nonché alla luce delle previsioni del decreto legislativo 2 maggio 2006, n. 213, sono stati avviati contatti con l'ENAC allo scopo di definire procedure operative che consentano all'ANSV ed all'ENAC di integrare i rispettivi dati, nell'interesse della prevenzione.

Pur con le difficoltà legate alle carenze di personale, è proseguita pure l'attività di *safety analysis* basata sui dati provenienti dall'attività di investigazione di incidenti e di inconvenienti gravi.

L'ANSV ha accreditato propri investigatori in n. 22 inchieste (15 incidenti e 7 inconvenienti gravi) condotte da Autorità investigative straniere a seguito di incidenti o inconvenienti gravi occorsi all'estero, che hanno coinvolto aeromobili di immatricolazione o costruzione nazionale o eseguiti da operatori aerei italiani.

Nello specifico, delle n. 142 inchieste: 110 riguardano eventi in cui sono stati coinvolti velivoli (57 incidenti e 53 inconvenienti gravi);

- 19 riguardano eventi in cui sono stati coinvolti elicotteri (19 incidenti);
- 11 riguardano eventi in cui sono stati coinvolti alianti (7 incidenti e 4 inconvenienti gravi);
- 1 riguarda un evento in cui è stata coinvolta una mongolfiera;
- 1 riguarda un *black out* radar.

Nel 2006 le vittime di incidenti aerei sono state n. 32.