



# *Ministero dell'Interno*

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

**Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione,  
trasparenza e integrità dei controlli interni**

**della  
AGENZIA NAZIONALE  
PER L'AMMINISTRAZIONE E LA DESTINAZIONE  
DEI BENI SEQUESTRATI E CONFISCATI ALLA CRIMINALITÀ  
ORGANIZZATA**

*(art. 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2009 e ss.mm.ii.)*

***- Anno di riferimento 2025 -***

28 aprile 2026

## **PREMESSA**

In base al disposto dell'articolo 12 del D.P.R. 9 agosto 2018, n.118, l'*Agenzia Nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei Beni Sequestrati e Confiscati alla criminalità organizzata* (di seguito ANBSC o Agenzia) è tenuta ad avvalersi del supporto dell'*Organismo Indipendente di Valutazione del Ministero dell'Interno* al fine di assicurare il processo di misurazione e valutazione delle strutture e dei dirigenti, nonché gli adempimenti degli obblighi di integrità e trasparenza, fissati dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

La presente relazione è elaborata sulla base degli atti d'ufficio e tiene conto delle modifiche intervenute nel corso dell'anno 2025, che hanno registrato *-tra l'altro-* l'avvicendamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

In data 1° giugno 2025, infatti, l'Ing. Lisa Zanardo ha cessato di ricoprire le funzioni di O.I.V. del Ministero dell'Interno, conferitele con decreto ministeriale del 1° giugno 2022 ed all'esito di apposita procedura selettiva pubblica, in data 1° agosto 2025 è stato nominato, per la durata di un triennio, il Dr. Ciro D'Angelo.

La presente relazione dà, pertanto, conto del funzionamento del sistema di misurazione e valutazione della performance, tenendo conto delle variazioni intervenute nel corso dell'anno, nel quadro del regolare svolgimento delle attività di presidio, monitoraggio e validazione proprie dell'Organismo indipendente di valutazione.

In particolare, nel corso del **2025** e fino alla data odierna, a cura dell'O.I.V. pro-tempore si è provveduto a:

- a. esprimere il proprio assenso (*prot. Anbsc n. 005714 del 24 gennaio 2025*) alla richiesta pervenuta dall'Agenzia, di confermare, per l'anno 2025, il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* approvato con provvedimento prot. n. 25247 del 24 giugno 2020, al fine di proseguire con il ciclo valutativo del personale, tenuto conto che nel corso dell'anno 2024 non erano intervenute modifiche di rilievo;
- b. validare la Relazione sulla performance 2024 firmata dal Direttore dell'Agenzia e trasmessa all'OIV con nota prot. Anbsc n. 48608 del 24 giugno 2025;
- c. proporre all'Organo di vertice le valutazioni dei Dirigenti apicali, relative all'anno 2024;
- d. effettuare il monitoraggio degli obiettivi contenuti nei documenti pianificatori relativi all'anno 2025;
- e. avviare la pianificazione degli obiettivi strategici e strutturali per l'anno 2026;
- f. attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza per l'anno 2025.

Considerato che la finalità del presente Documento è quella di evidenziare punti di forza e/o criticità del Sistema di Valutazione e dei controlli interni, con l'eventuale formulazione di proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi per l'efficientamento della performance, si riportano di seguito gli ambiti sui quali si è focalizzata la valutazione dell'O.I.V., in conformità alle previsioni della Delibera CiVIT n. 23/2013:

### **1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Presso l'Agenzia sino a tutto il 2025 è stato operativo il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con provvedimento del Direttore dell'Agenzia del 24 giugno 2020, n. 25247.

La Relazione programmatica allegata al Bilancio di previsione costituisce il documento di riferimento per la pianificazione strategica dell'Agenzia per l'anno di competenza, nel quale sono individuati gli obiettivi articolati per ciascuna delle quattro Direzioni Generali.

Con riferimento alla pianificazione 2025, si rappresenta che la Relazione programmatica 2025-2027, allegata al Bilancio di previsione 2025 e sottoscritta dal Direttore dell'Agenzia in data 20 novembre 2024 (*prot. ANBSC n. 81316 di pari data*), è stata approvata dal Consiglio Direttivo nella seduta dell'11 dicembre 2024.

Il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) 2025-2027 è stato, quindi, adottato con Determina n. 3/2025 (*prot. ANBSC n. 7948 del 30 gennaio 2025*) e successivamente aggiornato con Determina n. 38/2025 (*prot. ANBSC n. 53389 del 9 luglio 2025*).

Il *Piano integrato di attività e organizzazione* (PIAO), introdotto all'articolo 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, costituisce il fondamentale documento di programmazione e governance delle pubbliche amministrazioni, integrando, come è noto, i Piani della performance, del lavoro agile e dell'anticorruzione.

Il documento, nella sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - sottosezione di Programmazione Performance, definisce i risultati attesi in termini di obiettivi generali, specifici pluriennali e annuali, fissati in coerenza con i documenti di programmazione finanziaria adottati dall'Agenzia.

La sezione presenta, sotto il profilo organizzativo, un panorama generale delle strutture dell'Agenzia e delle relative funzioni, da cui scaturiscono le analisi relative al contesto interno. Sono illustrate le fasi del processo di pianificazione, muovendo dalla missione istituzionale fino a individuare gli obiettivi strategici e specifici.

Gli obiettivi operativi declinano ulteriormente gli obiettivi strategici e specifici con riferimento all'esercizio finanziario 2025 e sono pertanto funzionali al loro raggiungimento.

Come evidenziato nel Piano, sono state considerate la struttura organizzativa dell'Agenzia, la presenza in organico di quindici posizioni dirigenziali di II fascia e di quattro posizioni dirigenziali di I fascia e la circostanza che non tutte le posizioni sono coperte da un dirigente di ruolo, cosicché le relative attività sono affidate a dirigenti con incarico speciale ex art. 113-ter del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159.

Il Piano è stato redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (*decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e relative Linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica*), ai Rischi corruttivi e alla trasparenza (*Piano nazionale anticorruzione e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC, ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33*) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del Piano tipo, di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022.

Nel dare atto che sono stati attribuiti gli obiettivi ai dirigenti e a tutto il personale, a seguito dell'adozione del PIAO 2025-2027, le risultanze della gestione riferita all'anno 2025, nonché le informazioni generali sulle attività svolte e i risultati ottenuti saranno contemplate nella Relazione sulla performance 2025, che sarà adottata dall'Agenzia e validata da questo OIV entro il 30 giugno 2026, come previsto dall'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Nel corso dell'esercizio di riferimento, l'attività svolta dall'O.I.V. è stata connotata da interventi e iniziative rivolti ai referenti individuati dall'Agenzia, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento del ciclo della performance.

Numerosi sono stati i contatti mirati a coordinare e supportare, sotto il profilo tecnico e metodologico, tutti gli attori coinvolti (*Direzioni Generali e Sedi territoriali*), per pervenire alla condivisione di linee guida comuni, coerenti con gli indirizzi del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Ministero dell'Economia e delle Finanze e dell'ANAC.

In particolare, è stato sistematicamente operato un controllo sulla coerenza esterna del sistema degli obiettivi strategici e dei relativi indicatori, per verificarne la conformità alle priorità politiche definite nella Relazione programmatica allegata al Bilancio di previsione 2025, nonché sulla coerenza interna all'articolazione degli obiettivi stessi.

Con riferimento, poi, ai contenuti della pianificazione, nel 2025 si è proseguito il percorso già avviato, con particolare riguardo alla qualità e alla concretezza degli obiettivi attraverso un maggior ricorso agli indicatori di risultato e di impatto.

Sotto l'aspetto della misurazione e valutazione della performance organizzativa, si richiama, altresì, l'adozione *-nell'anno 2025-* del documento di valutazione della performance organizzativa complessiva, inserito, secondo le indicazioni del Dipartimento Funzione Pubblica, nella Relazione sulla performance del 2024.

Una doverosa menzione, altresì, deve essere effettuata con riferimento alle modalità di svolgimento dell'attività degli uffici: secondo le vigenti previsioni ed indicazioni normative, infatti, la stessa è stata articolata sia in modalità agile sia in presenza.

L'Agenzia, in conformità con la Legge 22 maggio 2017, n. 81, ha disciplinato *-da tempo-* la possibilità di ricorrere alla modalità di lavoro agile tramite un accordo tra il lavoratore e il datore di lavoro. In particolare, il Regolamento sul lavoro agile (*provvedimento direttoriale n. 20097 del 29 marzo 2022*) ha conferito valore autonomo al lavoro agile, slegandolo da una prospettiva emergenziale, riconoscendogli l'identità di modalità alternativa di svolgimento dell'attività lavorativa, fermo restando il rispetto del criterio della prevalenza del lavoro in presenza.

Anche nel corso del 2025, per quanto premesso, l'Agenzia, in conformità con quanto disposto dall'art. 41, comma 2, lettera b) del CCNL 2019/2021, ha proseguito il progetto di coworking intrapreso già nel 2023 (*prot. 47433 del 7.7.2023*).

Si è potuto riscontrare che entrambe le modalità di esecuzione del lavoro agile e coworking, grazie alla complessiva organizzazione adottata, hanno garantito il perseguimento degli auspicati livelli di qualità della prestazione lavorativa ordinaria e il rispetto delle tempistiche stabilite.

## **2. PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Il previgente *-rispetto al 2020-* Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dell'Agenzia, era stato adottato con provvedimento del Direttore del 13 ottobre 2015, n. 4, poi confermato, per l'anno 2016, con delibera del 5 dicembre 2016, n. 1, per l'anno 2017, con integrazioni, con Determina del 2 agosto 2017, n. 3, e per gli anni 2018 e 2019 con determina del Direttore dell'Agenzia del 26 maggio 2020, n. 20567.

A decorrere dal 2020 è quindi entrato in vigore il Sistema adottato con provvedimento del Direttore dell'Agenzia del 24 giugno 2020, n. 25247, Sistema mantenuto fino a tutto l'anno 2025, che ha disciplinato la valutazione dei dirigenti contrattualizzati di prima e seconda fascia del comparto funzioni centrali e del personale non dirigente dello stesso comparto.

Con riferimento all'anno 2024, in applicazione del SMVP, i procedimenti di valutazione individuale per i due Dirigenti di I fascia con incarico speciale ai sensi dell'articolo 113-ter del decreto legislativo n. 159/2011 e per i Dirigenti di ruolo di

Il fascia con incarico di I fascia, presenti in Agenzia, si è concluso, sulla base della proposta dell'OIV, riportando il giudizio finale massimo.

Per quanto riguarda i dirigenti di seconda fascia, la procedura riferita all'anno 2024 è terminata registrando per tutti il giudizio finale massimo; per quanto concerne la procedura valutativa del 2025, le attività dell'Agenzia sono in fase di ultimazione.

Per quanto concerne, invece, il personale contrattualizzato non dirigente, si rappresenta che dagli esiti della valutazione riferita all'anno 2024 risulta valutato tutto il personale sia di ruolo sia in comando.

In particolare, per il personale non dirigente :

- dei 58 assistenti (*ex area II*) :

- . n. 50 hanno riportato una valutazione di 100 (fascia eccellenza);
- . n. 2 hanno avuto 98,5 (fascia eccellenza);
- . n. 2 hanno avuto 98 (fascia eccellenza);
- . n. 2 hanno avuto 97 (fascia eccellenza);
- . n. 1 ha avuto 96 (fascia eccellenza);
- . n. 1 ha avuto 95 (fascia eccellenza);

- dei 157 funzionari (*ex area III*) :

- . n. 129 hanno avuto 100 (fascia eccellenza);
- . n. 1 ha avuto 99 (fascia eccellenza);
- . n. 3 hanno avuto 98 (fascia eccellenza);
- . n. 1 ha avuto 97,3 (fascia eccellenza);
- . n. 1 ha avuto 96,1 (fascia eccellenza);
- . n. 1 ha avuto 95,2 (fascia eccellenza);
- . n. 1 ha avuto 95 (fascia eccellenza);
- . n. 1 ha avuto 94 (fascia ottimo);
- . n. 1 ha avuto 91 (fascia ottimo);
- . n. 16 funzionari non sono stati valutati (*andati via prima dell'assegnazione degli obiettivi ovvero perché in comando esterno*).

Nel corso del corrente anno 2026 sono stati erogati i compensi relativi alla performance:

- dell'anno 2024, per il personale del comparto “funzionari e assistenti”;
- dei dirigenti, con riferimento agli anni 2021 e 2022.

Con riferimento alla performance dell'anno 2025, si registra che sono in via di conclusione le procedure di valutazione per tutto il personale interessato, sia dirigente sia non dirigente.

### **3. PROCESSO DI ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa con riguardo alle fasi di programmazione, misurazione e valutazione delle performance, e rendicontazione,

secondo un processo che coinvolge, ai vari livelli: l'organo di indirizzo politico-amministrativo, la dirigenza apicale, la dirigenza di secondo livello, il personale interessato nonché l'OIV, nelle fasi di supporto metodologico, di promozione, di verifica e di attestazione.

Nell'ambito del processo citato, è sempre fondamentale assicurare la massima coerenza possibile tra la pianificazione strategico-gestionale e la programmazione economico-finanziaria.

#### **4. INFRASTRUTTURA DI SUPPORTO**

Nel premettere che l'Agenzia sta portando avanti in questi anni un complesso percorso di riorganizzazione conseguente alle importanti riforme degli ultimi anni, che ne hanno notevolmente modificato l'assetto strutturale, si segnala che l'organizzazione degli uffici vigente nel corso del 2025, già approvata con provvedimento del Direttore pro-tempore del 2 luglio 2019, non prevedeva un'articolazione specifica che assolvesse alle funzioni di struttura tecnica di supporto all'OIV.

Sotto l'aspetto dei supporti informatici e, in generale, della digitalizzazione, è stata richiamata l'attenzione sulla necessità di implementare il sistema informativo finalizzato allo sviluppo e controllo del ciclo di gestione della performance, onde poter disporre di una più efficace raccolta ed elaborazione dei dati relativi alla pianificazione e al monitoraggio degli obiettivi strategici e strutturali.

Attualmente i sistemi informativi e informatici a supporto delle attività e procedimenti dell'ANBSC, vedono la raccolta, la sistematizzazione e la tracciabilità delle informazioni, attuata mediante:

- fogli di lavoro strutturati (*format Excel/Word*) per la compilazione delle schede di monitoraggio;
- sistemi di protocollo informatico, ai fini della trasmissione formale e della conservazione dei flussi informativi;
- piattaforme applicative e banche dati di settore, tra cui il software urbi per il personale ed il sistema gestionale in uso per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati (*es. piattaforma Coopernico e Piattaforma Unica delle destinazioni*);
- il sito istituzionale dell'Agenzia, con particolare riferimento alla sezione *Amministrazione trasparente*, quale strumento per la pubblicazione e il controllo dei dati oggetto di obblighi di trasparenza.

#### **5. SISTEMI INFORMATIVI A SUPPORTO DEL SISTEMA DI TRASPARENZA E INTEGRITÀ**

Con particolare riferimento all'attuazione della disciplina in tema di trasparenza, l'Agenzia ha proceduto all'adozione, per il triennio 2025-2027, del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027, adottato con Determina n. 3/2025 (*prot. ANBSC n. 7948 del 30.1.2025*), aggiornato con Determina n. 38/2025 (*prot.*

ANBSC n. 53389 del 9.7.2025), all'interno del quale sono confluite le misure programmatiche in materia di trasparenza e integrità precedentemente descritte nel Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

In relazione agli obblighi di trasparenza e alla relativa raccolta, pubblicazione e monitoraggio dati, la sezione *Amministrazione trasparente* del sito istituzionale è alimentata dalle singole strutture organizzative, ciascuna per quanto di competenza.

In tale ambito, i dirigenti sono responsabili della correttezza, completezza e tempestività dei dati trasmessi e pubblicati, assicurando il costante aggiornamento delle informazioni di competenza. Il modello consente un monitoraggio continuo, favorendo la coerenza tra programmazione, gestione e controllo e la tracciabilità delle informazioni a supporto della valutazione della performance.

La redazione del Portale dell'Amministrazione ha proceduto, mediamente, alla pubblicazione dei dati nella sezione *Amministrazione trasparente*, attraverso l'inserimento manuale, ovvero operando attraverso l'apertura di link ai dati di interesse. Sempre relativamente alla sezione *Amministrazione trasparente*, sono attivi i sistemi per la verifica quantitativa degli accessi al sito.

#### **7. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ**

L'ANBSC non eroga servizi direttamente ai cittadini, per cui ne consegue l'assenza dell'obbligo di definire standard di qualità dei servizi e di adottare una Carta dei servizi, così come confermato dal parere espresso dall'ANAC, in esito a specifica richiesta dell'ANBSC, con la Nota ANAC prot. 108383 del 20.9.2024, ferma restando l'applicazione degli ordinari obblighi in materia di performance organizzativa e trasparenza dell'azione amministrativa.

#### **8. UTILIZZO DEI RISULTATI DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE**

Nel contesto dell'ANBSC, il processo di rilevazione dei risultati costituisce uno strumento a supporto delle attività di presidio e governo della performance svolte dalle strutture operative di secondo livello e, a livello consolidato, dalle strutture di primo livello.

Gli esiti delle attività di monitoraggio hanno rappresentato un elemento informativo rilevante sia per le valutazioni dell'Organo di vertice, ai fini dell'indirizzo strategico e dell'aggiornamento della programmazione, sia per le attività di rendicontazione e confronto con i competenti soggetti istituzionali.

#### **9. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DI MONITORAGGIO DELL'OIV**

Per quanto concerne la Fase di pianificazione strategica e di programmazione finanziaria, nel 2025 l'OIV ha svolto un ruolo di presidio del processo di programmazione e valutazione, operando in stretta sinergia con la Direzione degli

Affari Generali dell'Agencia e fornendo supporto metodologico; in particolare, ha verificato la coerenza esterna del sistema degli obiettivi rispetto alle priorità della Relazione programmatica e la coerenza interna della loro articolazione.

L'OIV ha, inoltre, tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali e dei target associati agli obiettivi specifici triennali, sulla base delle misurazioni comunicate dall'Agencia, utilizzando gli elementi della programmazione economica ai fini delle verifiche di coerenza e del rispetto dei parametri e criteri previsti dalle linee guida vigenti.

Ha inoltre sollecitato e supportato l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), al fine di garantirne l'allineamento alle evoluzioni normative e metodologiche.

Con specifico riferimento, inoltre, alla vigente disciplina in materia di Trasparenza, per provvedere ai controlli ed alle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati di pertinenza dell'Agencia, l'OIV, in attuazione degli indirizzi forniti dall'ANAC in materia, ha effettuato i previsti riscontri con il supporto del personale dell'Agencia. Si richiama, al riguardo, la prevista attestazione pubblicata sul sito web istituzionale dell'Agencia, nella sezione Amministrazione trasparente, sottolineando il proficuo dialogo portato avanti con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

#### **10. CONCLUSIONI E PROPOSTE/RACCOMANDAZIONI AI VERTICI AMMINISTRATIVI**

In conclusione, allo scopo di consolidare la gestione del ciclo della performance da parte dell'Agencia, che ha adottato con Determina n. 3/2025 (*prot. ANBSC n. 7948 del 30.1.2025*) il Piano integrato di attività e organizzazione, aggiornato con Determina n. 38/2025 (*prot. ANBSC n. 53389 del 9.7.2025*) si richiama l'attenzione su alcune indicazioni e suggerimenti:

- a. proseguire nella misurazione della performance dell'Agencia attraverso il ricorso crescente a indicatori di risultato e d'impatto per migliorare il processo di pianificazione, onde acquisire una maggiore consapevolezza degli effetti, qualitativi e quantitativi, delle azioni compiute sulla comunità di riferimento;
- b. **ottimizzare** tutte le modalità lavorative del personale dell'Agencia (*lavoro in presenza, lavoro agile e/o coworking*), orientando sempre più la programmazione delle attività al risultato, attraverso **la definizione di obiettivi specifici, misurabili, con fasi e scadenze ben stabilite**;
- c. **adottare ogni possibile provvedimento per velocizzare le tempistiche di valutazione del personale** delle varie categorie ed **erogare più celermente i compensi connessi ai risultati**, tenendo sempre presente la fondamentale importanza delle diversificazioni valutative, innanzitutto per concretizzare il doveroso riconoscimento del merito, nonché per evitare la generalizzata tendenza all'appiattimento valutativo verso l'alto;

- d. elaborare un adeguato **sistema informatico di controllo di gestione** per l'Agenzia, in modo da garantire un controllo puntuale e tempestivo di tutte le uscite ed entrate, seguendo le fasi e tempistiche dei contratti passivi ed attivi dell'Agenzia;
- e. **adottare, per il 2026, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance -per il quale sono già state completate tutte le fasi propedeutiche, comprese la richiesta e l'espressione del parere vincolante dell'O.I.V. ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 150/2009-** aggiornato alla luce della più recente normativa primaria e derivata, comprese le più recenti Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione in materia di misurazione e valutazione della performance individuale.

*Roma, 28 aprile 2026*

**L'Organismo Indipendente  
di Valutazione della performance**  
(Gen. C.A.S.C. ris. Giro D'Angelo)

