



Agenzia Nazionale  
per l'amministrazione  
e la destinazione  
dei beni sequestrati  
e confiscati  
alla criminalità  
organizzata

## ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2009 per l'Agencia nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata.

Anno 2019

## PRESENTAZIONE

L'Agenzia nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata (di seguito ANBSC o Agenzia) è stata istituita con decreto-legge 4 febbraio 2010, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2010, n. 50, le cui disposizioni sono confluite, nel decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159 (c.d. Codice Antimafia).

In base al disposto dell'articolo 12 del decreto del Presidente della Repubblica 9 agosto 2018, n. 118, l'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.

L'OIV del Ministero dell'Interno è stato privo di titolare dal 1° aprile 2018. La scrivente, nominata titolare dell'Organismo con decreto del Ministro dell'Interno in data 28 dicembre 2018, registrato alla Corte dei Conti il 20 febbraio 2019, ha assunto formalmente le funzioni il 19 aprile 2019.

La presente relazione è elaborata con riferimento agli atti d'ufficio presenti e sulla base delle interlocuzioni con i vertici ed i referenti interni all'Agenzia.

Occorre premettere che a fine 2017 è entrata in vigore la legge 17 ottobre 2017, n. 161 che ha profondamente modificato la struttura organizzativa dell'Agenzia. Nel corso del 2018 è inoltre intervenuta un'altra rilevante riforma dettata dal decreto-legge 4 ottobre 2018, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° dicembre 2018, n. 132.

In particolare, la riforma del 2017 ha previsto un significativo incremento della dotazione organica, da 30 a 200 unità; una nuova composizione del Consiglio direttivo; l'istituzione di un nuovo Organo - il Comitato consultivo di indirizzo; un ruolo rafforzato per i Nuclei di supporto presso le Prefetture. Nel 2018 poi, è intervenuto il d.P.R. 9 agosto 2018, n. 118, entrato in vigore il 31 ottobre dello stesso anno che, nel dare attuazione al nuovo assetto normativo, ha delineato la nuova disciplina secondaria dell'ANBSC. L'ANBSC, con il provvedimento del Direttore del 29 ottobre 2018, ha quindi definito la struttura organizzativa degli uffici dirigenziali non generali e delle strutture di livello non dirigenziale dell'Agenzia ai sensi dell'art. 4, comma 2, del d.P.R. 9 agosto 2018, n. 118. Al riguardo si evidenzia che in virtù delle modifiche normative intervenute negli ultimi mesi del 2018, l'ANBSC ha conseguentemente adottato un nuovo provvedimento di organizzazione ai sensi dell'art. 4 del d.P.R. n. 118 del 2018 (prov. del 2 luglio 2019) che ha delineato una nuova struttura dell'Agenzia.

Pertanto l'Agenzia, ad otto anni dalla propria istituzione, è stata sottoposta ad una profonda revisione organizzativa e strutturale, necessaria anche per superare le criticità accumulate in assenza di un aggiornato quadro regolamentare di riferimento, soprattutto riguardo ad assetti stabili del personale impiegato esclusivamente in posizione di comando, distacco o fuori ruolo con conseguenti altissimi tassi di *turn over*.

A tale riorganizzazione sono seguiti numerosi adempimenti indispensabili per entrare nella fase di operatività a regime secondo i nuovi assetti organizzativi, passaggio reso più complesso dal fatto che le procedure costituenti il *core business* dell'Agenzia – l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata – non hanno subito flessioni operative.

A ciò si aggiunge la circostanza che a inizio 2019 l'ANBSC è stata interessata anche da un cambio del vertice (il nuovo Direttore ha preso servizio all'inizio di febbraio 2019) e da un cambiamento radicale dei Dirigenti in servizio in Agenzia con incarichi speciali ai sensi dell'articolo 113-ter del decreto legislativo 159/2011 (a

gennaio 2019 risulta infatti presente nei ruoli dell'Agenzia un solo dirigente a fronte dei 19 previsti dalla dotazione organica).

Tali premesse appaiono necessarie per inquadrare il contesto non sufficientemente stabile che ha reso difficile per l'ANBSC maturare un nuovo Sistema di misurazione e valutazione compiuto e definitivo, nonostante il lavoro di programmazione delle attività, avviato con l'approvazione del Bilancio previsionale 2018, e quello della pianificazione organizzativa, avviata con il Piano della Performance 2019-2021 (adottato con provvedimento del Direttore del 10 settembre 2019).

In particolare, per quanto concerne l'anno 2019 l'OIV ha provveduto, sulla base degli atti a:

- validare, in data 25 giugno 2020, la Relazione sulla performance 2019 adottata dal Direttore dell'Agenzia. Al riguardo si sottolinea che rispetto agli anni precedenti è stato rispettato il termine del 30 giugno, fissato dall'art. 10 lettera b) decreto legislativo 150/2009;
- proporre all'Organo di vertice la valutazione di un Dirigente Apicale, relativa all'anno 2017, per la quale non si era concluso il processo di valutazione;
- attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza per l'anno 2019.

Sotto l'aspetto della digitalizzazione, è stata richiamata l'attenzione sulla necessità di adeguamento del sistema informativo a supporto del ciclo di gestione della performance per disporre di una più efficace raccolta ed elaborazione dei dati relativi alla pianificazione e al monitoraggio degli obiettivi strategici e strutturali.

Sono state anche fornite indicazioni in merito alla necessità di adottare un nuovo Sistema di misurazione e valutazione considerato che era in vigore un Sistema risalente al 2015, poi confermato per le annualità successive, non in linea con le direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica.

## INDICE

A. Performance organizzativa

B. Performance individuale

C. Processo di attuazione del ciclo della performance

D. Struttura tecnica permanente e infrastruttura di supporto

E. Sistemi informativi e informatici a supporto dell'attuazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

## **A. Performance organizzativa**

Per il 2019, l’Agenzia ha fatto riferimento al Sistema di misurazione e valutazione della performance 2015-2017 approvato con la Determina n. 4 del 13 ottobre 2015 e confermato per gli anni seguenti con provvedimenti del Direttore.

Per quanto concerne la modalità di valutazione della performance organizzativa, all’inizio dell’anno, l’Organo di vertice ha assegnato a ciascun Dirigente gli obiettivi confluenti nel Piano della performance. Sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi è stata valutata la performance organizzativa, definita in riferimento agli obiettivi strategici ed operativi per ogni ufficio. Ad ogni obiettivo sono stati associati uno o più indicatori, al fine di consentire la misurazione e la valutazione della performance dell’Amministrazione e del personale.

La Relazione programmatica 2019-2021, allegata al Bilancio preventivo per l’esercizio finanziario 2019 (approvato con Delibera del Consiglio Direttivo n. 3.500 del 23/01/2019), è il documento contenente il quadro della pianificazione strategica per l’anno di riferimento.

Il Piano della Performance 2019-2021, adottato il con Provvedimento del 10 settembre 2019, è stato redatto ai sensi dell’art. 10, comma 1, lettera a), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La struttura del Piano tiene conto delle indicazioni metodologiche formulate dalle linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel giugno 2017 ai sensi del d.P.R. 105 del 2016 che recepiscono le modifiche del d.lgs. 150/2009. In particolare l’Agenzia ha cercato di dare maggiore attenzione al livello “alto” della pianificazione e alla centralità della performance organizzativa, facendo riferimento ai risultati attesi dall’organizzazione nel suo complesso; ha operato al riallineamento temporale del ciclo della performance con il ciclo di pianificazione economico-finanziario, mentre l’attenzione al risultato pregresso è stata fisiologicamente mitigata dall’importanza delle innovazioni normative intervenute nel biennio precedente e alla conseguente rilevanza della nuova modulazione delle competenze.

Per il 2019 la predisposizione del Piano della Performance si colloca in un momento successivo rispetto al termine ordinariamente previsto. Il ritardo nell’adozione del Piano, come evidenziato dall’Agenzia, è stato provocato dal cambio di vertice che c’è stato a inizio anno e che ha influito sul percorso di programmazione e assegnazione degli obiettivi. La pianificazione, inoltre, è stata predisposta in un quadro ordinamentale in fieri e più in particolare a fronte di un assetto organizzativo in via di definizione (l’atto organizzativo degli uffici di livello non dirigenziale è stato modificato completamente a luglio 2019). La revisione della struttura intera e dei flussi organizzativi dell’Agenzia ha quindi posto alcuni parziali limiti alla pianificazione, soprattutto in relazione alla possibilità di contare sullo stato delle risorse effettivamente a disposizione o realisticamente acquisibili a breve. Al riguardo va evidenziato che, solo a fine 2019, è intervenuta una rilevante novella normativa, contenuta nella legge di Bilancio per il 2019, che ha dotato l’Agenzia di risorse economiche proprie per procedere con effettività al popolamento della dotazione organica.

## **B. Performance individuale**

Per quanto attiene agli aspetti relativi alla valutazione della performance individuale, l’Agenzia non ha potuto avvalersi di un sistema di controllo di gestione strutturato, anche in ragione del turnover del personale in posizione di comando/distacco/fuori ruolo. La precarietà del rapporto del personale in servizio nel periodo di riferimento ha determinato il ricambio di numerose unità, sia in partenza che in arrivo, arrivando a registrare un numero elevato di ingressi e uscite di personale nel corso della vita dell’Agenzia, in un contingente che è sempre rimasto intorno alle 100 persone, comprendendo personale di livello dirigenziale e non dirigenziale.

Come indicato nel paragrafo precedente, il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa è stato adottato con decreto del Direttore del 13 ottobre 2015, n. 4 (confermato per gli anni successivi con provvedimenti del Direttore).

La valutazione del personale dirigente contrattualizzato è stata effettuata in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La performance individuale dei dirigenti contrattualizzati è stata misurata tenendo in considerazione il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati, il contributo di ciascuno alla performance complessiva dell'Agenzia, nonché i comportamenti organizzativi e la capacità di valutazione differenziata dei collaboratori dimostrati nello svolgimento dei compiti assegnati.

I dirigenti hanno tutti riportato il giudizio finale massimo.

La performance del personale non dirigente è stata valutata sulla scorta del contributo assicurato alla performance della unità organizzativa di appartenenza (30%), dei comportamenti organizzativi osservati (30%) ed in ragione del conseguimento degli obiettivi di gruppo o individuali (40%).

L'attribuzione del trattamento accessorio è stato collegato agli esiti della valutazione della performance individuale.

Si rappresenta che - dagli esiti della valutazione riferita all'anno 2019 - risultano valutate circa 127 unità di personale in posizione di ruolo, comando o distacco che hanno ottenuto un giudizio di prestazione alto.

### **C. Processo di attuazione del ciclo della performance**

Il ciclo di gestione della Performance dell'Agenzia non è ancora del tutto armonizzato con il D. Lgs. 150/2009, per le motivazioni già in parte esplicitate. Tuttavia, nel corso del 2019, pur permanendo oggettive difficoltà di natura organizzativa, è stato elaborato e adottato il Piano Triennale per la Performance 2019/2021, per quanto possibile in aderenza al dettato normativo ed alle indicazioni dell'ANAC, ferme restando le peculiarità di un Ente di non recente istituzione che si trova, ancora ad operare con personale non stabile.

### **D. Struttura tecnica permanente e infrastruttura di supporto**

Nell'atto organizzativo non è prevista una articolazione specifica che svolga le funzioni della struttura tecnica di supporto all'OIV. Al riguardo è stato evidenziato che sarebbe utile poter prevedere una specifica struttura di supporto da integrare con qualificate professionalità.

### **D. Sistemi informativi e informatici a supporto del programma triennale per la trasparenza e l'integrità e per il rispetto degli obblighi di pubblicazione**

Per quanto concerne l'attuazione della disciplina in tema di trasparenza, l'Agenzia ha proceduto in data 16/07/2019 all'adozione, per il triennio 2019-2021, del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza che contiene le misure programmatiche in materia di trasparenza e integrità.

Relativamente ai sistemi informativi e informatici, risultano operanti nell'Agenzia una pluralità di sistemi e banche dati la cui implementazione ed interazione con altri sistemi operanti tra tutti i soggetti a vario titolo interessati al processo di restituzione alla pubblica fruizione dei beni è in via di sviluppo e semplificazione.

Nella redazione del Portale dell'Amministrazione, l'Agenzia ha proceduto alla pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione trasparente, attraverso l'inserimento manuale ovvero operando attraverso l'apertura di link ai dati di interesse. L'Agenzia, dal secondo semestre del 2019, inoltre, si avvale di un nuovo portale per la Sezione "Amministrazione Trasparente".

#### **F. Definizione e gestione degli standard di qualità**

In tale ambito deve essere svolta un'azione di adeguamento ai contenuti delle linee guida dettate dalla disciplina in materia.

#### **G. Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione**

Il processo di rilevazione dei risultati è funzionale a soddisfare le esigenze di controllo delle proprie performance da parte degli Uffici di secondo livello immediatamente deputati all'attuazione dei vari obiettivi e, secondo un percorso ascendente, da parte delle strutture sovraordinate di primo livello.

I risultati emersi sono stati utilizzati anche a supporto del vertice per calibrare l'orientamento delle strategie, costituendo anche un fattore di rilievo per aggiornare la programmazione triennale nell'ambito del Piano della performance. Le risultanze dei monitoraggi sono state inoltre impiegate nelle attività di refertazione rivolte ai vari organi istituzionali interessati.

#### **H. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV**

##### *Fase di pianificazione strategica e di programmazione finanziaria*

Come indicato in premessa, l'OIV del Ministero dell'Interno è stato privo di titolare dal 1° aprile 2018. La scrivente, nominata titolare dell'Organismo con decreto del Ministro dell'Interno in data 28 dicembre 2018, registrato alla Corte dei Conti il 20 febbraio 2019, ha assunto formalmente le funzioni il 19 aprile 2019.

Pertanto solo dall'aprile 2019 la scrivente ha potuto effettuare le attività di competenza e relative al funzionamento del sistema dell'Agenzia, svolgendo, secondo le modalità ed i tempi indicati nei paragrafi precedenti, un ruolo "guida" di presidio del processo, operando in sinergia con gli Uffici dell'Agenzia, anche attraverso una attività di supporto metodologico. In particolare, ha sistematicamente operato un controllo sulla coerenza esterna del sistema degli obiettivi per verificarne la conformità alle priorità definite nella Relazione programmatica, nonché sulla coerenza interna all'articolazione degli obiettivi stessi. L'OIV ha tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali e dei target associati agli obiettivi specifici triennali calcolato con le misurazioni effettuate e comunicate dall'Agenzia. Gli elementi contenuti nei documenti di programmazione economica stessa sono volti a comprendere decisioni più informate sull'allocazione complessiva delle risorse. Ciò ha contribuito a consentire i controlli di coerenza per riscontrare anche il rispetto dei parametri e dei criteri disposti dalle linee guida in materia (delibere dei competenti organi in materia, circolari MEF).

##### *Trasparenza*

Per provvedere ai controlli e alle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dei dati di pertinenza dell'Agenzia, l'OIV, con il supporto del personale dell'Agenzia ha effettuato, in attuazione degli indirizzi forniti dall'A.N.AC. in materia, i previsti riscontri dei dati negli ambiti richiesti. Le quattro sedi

secondarie dell'Agenzia, istituite formalmente con il decreto-legge n. 113 del 2018 e disciplinate con il provvedimento organizzativo del Direttore dell'Agenzia del 2 luglio 2019, non sono dotate di un proprio sito istituzionale; nella sezione unica di "Amministrazione Trasparente" dell'Agenzia sono, pertanto, pubblicati i dati relativi a ciascuna sede periferica.