



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

Relazione sulla performance

2014



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

1 PRESENTAZIONE

2 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKOLDER ESTERNI

2.1 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

2.2 L'AMMINISTRAZIONE

2.3 I RISULTATI RAGGIUNTI

2.4 LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ

3 OBIETTIVI RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 ALBERO DELLA PERFORMANCE

3.2 OBIETTIVI STRATEGICI

3.3 OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

3.4 OBIETTIVI INDIVIDUALI

4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

5 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO IN GENERE

6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

6.2 PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

ALLEGATO 1

PRESENTAZIONE

La "Relazione sulla Performance", prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo della performance.

La Relazione si pone l'obiettivo di dare evidenza ai vari stakeholder, siano essi istituzioni, o cittadini, delle scelte operate, delle attività svolte e dei servizi resi, sempre nel rispetto delle risorse a disposizione a tal fine utilizzate.

All'interno della Relazione sono evidenziati, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse.

Il 2014 è stato l'anno in cui ha preso le mosse il sistema; vengono, infatti, redatti per la prima volta il "piano della performance" ed il relativo "Sistema di misurazione e valutazione". A seguito, poi, della pubblicazione del d.lgs. n.33/2013, cd. "Testo unico trasparenza", si è reso necessario predisporre la sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale, procedere alla acquisizione e pubblicazione dei documenti previsti dalla norma, nonché alla definizione delle modalità di esercizio dell'accesso civico da parte dei cittadini.

Il 2014 è stato, quindi, l'anno di avvio del Piano triennale di prevenzione della corruzione, con tutti gli uffici coinvolti nell'attività di risk assessment dei processi, funzionale all'individuazione di quelli esposti a rischio corruzione.

Avviata la nuova organizzazione, ridisegnata nel novembre 2013, al fine di adeguare la struttura anche alle modifiche normative apportate dalla legge 228/2012 l'Ente ha rivolto le proprie energie a rafforzare i vari ambiti di intervento che caratterizzano la propria attività. L'Agenzia nel corso del 2014 ha, quindi impostato, con la redazione del primo piano della formazione, la propria attività in ambito di risorse umane investendo sulla "formazione", nella convinzione che lo sviluppo delle risorse umane deve essere uno degli impegni prioritari in quanto fattore fondamentale per la crescita delle persone e dunque dell'Organizzazione di un Ente cui sono state affidate delle enormi responsabilità in tema di contrasto ai patrimoni illecitamente accumulati dalla criminalità organizzata.

Inoltre è stata impressa una accelerazione alle procedure di informatizzazione connesse alla "gestione dei beni confiscati" con l'impegno, assunto nei confronti dei propri Stakeholder, di adempiere in modo più efficace al mandato istituzionale che l'ANBSC svolge quale Autorità unica di destinazione dei beni confiscati alla criminalità organizzata.

La Relazione sulla performance 2014 – redatta in conformità allo schema di riferimento delineato dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche – oggi A.N.A.C. (Autorità nazionale anticorruzione), delibera n. 5/2012 – mostra, a consuntivo, il raggiungimento degli obiettivi programmati, pur in presenza di diversi elementi di criticità legati soprattutto alla ormai da tempo annunciata riforma dell'Agenzia nazionale che non ha, tra l'altro, consentito l'attivazione delle procedure per l'individuazione di una stabile e correttamente dimensionata struttura organizzativa, atteso che permane a tutt'oggi una situazione di stallo circa l'adeguamento dei regolamenti previsti dall'art.113, co. 1 lett. a)b)c) del D.lgs. 159/2011 a quanto disposto dall'art. 1, co. 193 della legge 24 dicembre 2012 n. 228 c.d. "legge di stabilità 2013".

Va, per le predette condizioni, evidenziato come il presente documento più che "Relazione sulla performance" vada inteso come un "resoconto delle attività" redatto secondo il citato schema di riferimento, ma non contenente per intero gli elementi ivi precisati.

Sullo specifico tema della "performance" va, infatti, rappresentato come le fasi dell'avvio e dello sviluppo dell'Ente, caratterizzate da un quadro normativo emergenziale e mai definito, hanno impedito, oggettivamente, all'Agenzia di sviluppare appieno il ciclo della Performance secondo le linee previste dal D.Lgs. 150/2009.

Nel corso del 2014, pur permanendo oggettive difficoltà di natura organizzativa connesse anche alla mancata emanazione dei regolamenti previsti dall'art. 1 c.193 della legge 228/2012 è stato, come sopra evidenziato, elaborato e adottato il Piano Triennale per la Performance 2014/2016 ed il relativo Sistema di Misurazione, per quanto possibile, in aderenza al dettato normativo ed alle indicazioni dell'ANAC (ex CiVIT) ferme restando le peculiarità di un Ente di nuova istituzione che si trova, ancora oggi ad operare con personale esclusivamente in posizione di comando, distacco e fuori ruolo. Il mancato consolidamento dei profili organizzativi ed il turnover del personale hanno impedito, al momento, di fatto la progettazione e messa a punto del sistema di controllo di gestione, indispensabile per mettere a regime la performance attraverso reporting infrannuali che restituiscano parametri oggettivi di valutazione.

2.1 Il contesto esterno di riferimento

L'Agenzia nazionale per l'amministrazione e la destinazione per i beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata (ANBSC) è stata istituita con il decreto-legge 4 febbraio 2010, n.4, convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2010, n.50. È un ente con personalità giuridica di diritto pubblico, è dotato di autonomia organizzativa e contabile ed è posto sotto la vigilanza del Sig. Ministro dell'Interno.

L'Agenzia è vigilata, come detto, dal Sig. Ministro dell'Interno che, con direttiva del 16 maggio 2012, ha individuato gli ambiti e le modalità di esercizio della citata vigilanza.

In base all'art. 110, comma 3, del D. Lgs. 159/2011, l'Agenzia è, quindi, sottoposta al controllo della Corte dei conti ai sensi dell'articolo 3, comma 4, della legge 14 gennaio 1994, n. 20 e successive modificazioni.

Tra i compiti dell'ANBSC rientra lo svolgimento del ruolo di "cabina di regia nazionale" per l'orientamento delle istituzioni e della società civile al fine di restituire alla collettività nel più breve tempo possibile i beni sottratti alla mafia.

Inoltre l'Agenzia ha il compito di vigilare sull'effettiva utilizzazione del bene destinato alla collettività e, nel caso in cui non venga tenuto conto della finalità prevista per quel bene, di disporre la revoca del trasferimento e la nomina di un commissario con poteri sostitutivi. Il potere di assegnare i beni resta nelle mani degli Enti territoriali.

Gli stakeholder dell'Agenzia nazionale, intesi come i soggetti portatori di interesse in relazione ai compiti istituzionali dell'Ente, sono suddivisi in tre categorie:

- Personale in servizio
- Fornitori di beni/servizi
- Referenti istituzionali e Utilizzatori/Beneficiari dei servizi.
In tale ultima "categoria" si individuano:
 - ✓ amministrazioni statali;
 - ✓ agenzie fiscali, università statali;
 - ✓ enti pubblici e istituzioni culturali di rilevante interesse;
 - ✓ Enti Locali;

- ✓ Associazioni, comunità, anche giovanili, enti, associazioni maggiormente rappresentative degli enti locali, organizzazioni di volontariato di cui alla legge 11 agosto 1991, n. 266, cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381;
- ✓ comunità terapeutiche e centri di recupero e cura di tossicodipendenti di cui al testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309;
- ✓ associazioni di protezione ambientale riconosciute ai sensi dell'articolo 13 della legge 8 luglio 1986, n. 349, e successive modificazioni;
- ✓ Enti pubblici aventi tra le altre finalità istituzionali anche quella dell'investimento nel settore immobiliare, associazioni di categoria che assicurano maggiori garanzie e utilità per il perseguimento dell'interesse pubblico, fondazioni bancarie;
- ✓ Il personale delle Forze armate e il personale delle Forze di polizia che può costituire cooperative edilizie ai sensi del D. Lgs. 159/2011 art. 48, comma 6;
- ✓ Società, imprese pubbliche o private, cooperative di lavoratori dipendenti delle imprese confiscate.

L'operato dell'Agenzia viene reso pubblico attraverso il proprio sito istituzionale atto a garantire la trasparenza e diffondere tra i soggetti interessati il contenuto delle proprie attività, consapevole del ruolo fondamentale che il riutilizzo sociale dei beni confiscati alla criminalità organizzata riveste per la società civile.

L'Agenzia, infine, è chiamata a confrontarsi nel quadro internazionale con l'armonizzazione delle normative, quanto meno a livello comunitario, in tema di confische dei patrimoni alla criminalità organizzata che, ormai da tempo, ha rivolto le sue attenzioni in particolare agli investimenti nei paesi dell'est europeo.

In tale contesto particolare riferimento va fatto per il rapporto con il Ministero della Giustizia con il quale nel corso del 2014 sono state intensificate le relazioni per l'interscambio informatizzato dei dati relativi ai diversi provvedimenti patrimoniali di prevenzione (sequestri, dissequestri, confische, revoche impugnazioni, etc). E' stato, quindi, quasi interamente realizzato il sistema informativo dell'Agenzia denominato "ReGIO" (Realizzazione di un sistema per la Gestione Informatizzata ed Operativa delle procedure di amministrazione e destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata). che costituisce l'interfaccia di ricezione dei dati provenienti dalla Banca Dati Centrale del Ministero della Giustizia. Tanto ancora andrà realizzato al fine di consentire un completo sistema integrato che tenga conto anche delle confische c.d. penali (ex art. 12 sexies)

2.2 L'AMMINISTRAZIONE

GLI ORGANI ED IL PERSONALE IN SERVIZIO

L'art. 1 del decreto-legge 4 febbraio 2010, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 31 marzo 2010, n. 50, ha istituito l'Agenzia nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata (ANBSC) con l'obiettivo di razionalizzare il sistema complessivo di gestione e di destinazione dei beni sequestrati e poi confiscati alla criminalità organizzata.

Ha la sede principale a Reggio Calabria. Nel tempo sono state istituite le sedi secondarie a Roma nel mese di luglio 2010, a Palermo nel mese di marzo 2011, a Milano nel mese di dicembre 2011, a Napoli nel mese di aprile 2012 ed è organizzata secondo l'organigramma rappresentato in tavola 1, vigente dal 1° aprile 2014. Il personale in servizio al 31/12/2014 è raffigurato nella tavola 2.

Tavola 1

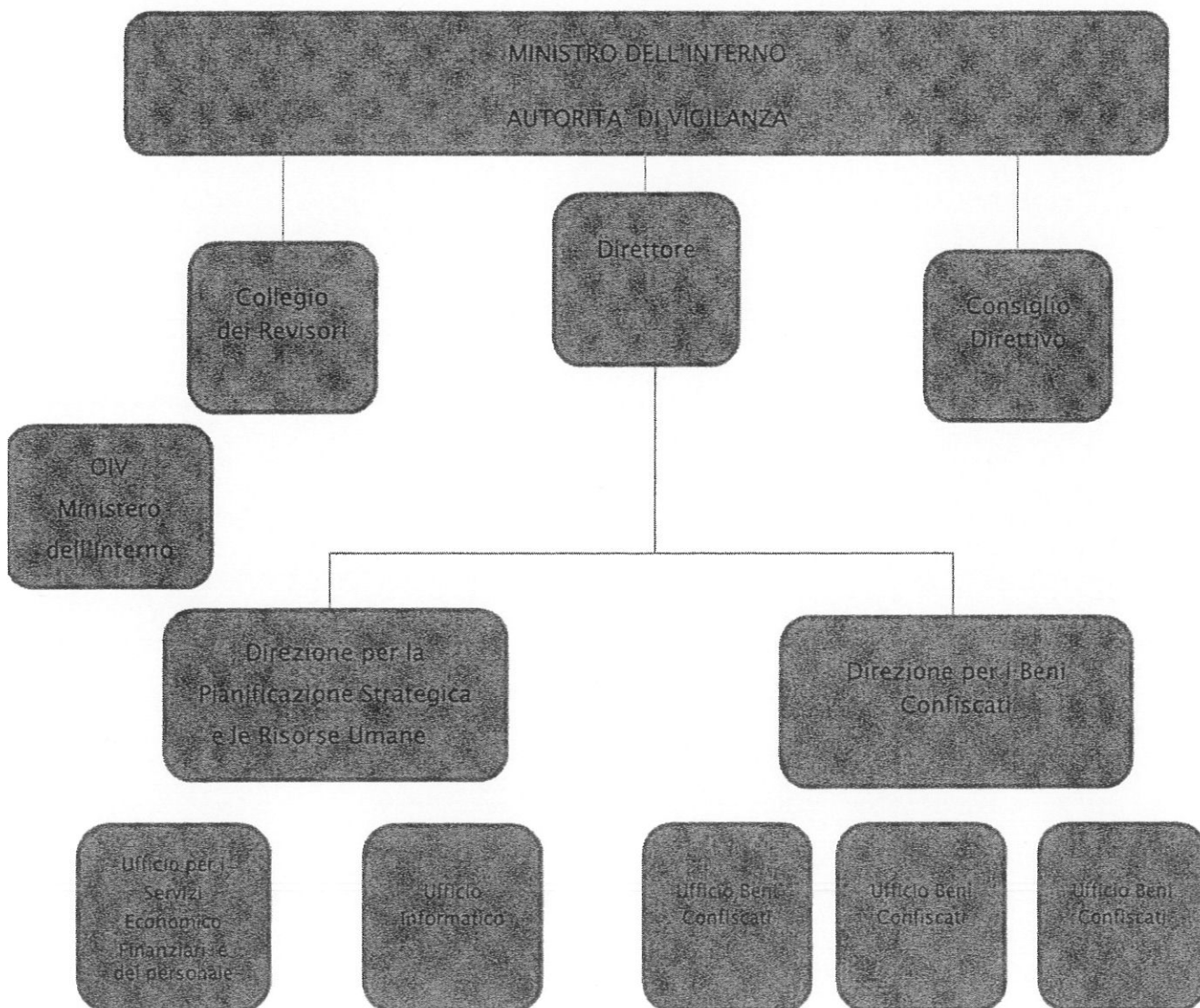


Tavola 2

PERSONALE AL 31_12_2014				
PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO L'ANBSC				
		NUM.	DBSC	DPSRU
Dirigenti	1° Fascia			
	2° Fascia	3*	2	1
Totale Dirigenti		3	2**	1
Area III	F1	9	8	1
	F2	2	1	1
	F3	9	9	
	F4	8	7	1
	F5	5	3	2
	F6	4	2	2
Totale Area III		37	30	7
Area II	F1			
	F2	13	7	6
	F3	15	12	3
	F4	15	14	1
	F5	2	1	1
Totale Area II		45	34	11
TOTALE		85	66	19

* di cui due unità con incarico di responsabile di Direzione

** operanti in regime di diritto pubblico

Delle 85 unità di personale in servizio al 31.12.2014 n. 23 sono soggette al regime di diritto pubblico in quanto appartenenti alla carriera prefettizia ed alle diverse forze di polizia.

LE RISORSE FINANZIARIE

La copertura degli oneri derivanti dall'istituzione e dal funzionamento dell'Agenzia, ai sensi dell'art. 118 del D Lgs. 159/2011 è assicurata dai trasferimenti da parte dello Stato connessi all'espletamento dei compiti istituzionali previsti dalla norma istitutiva

Nella tabella di seguito riportata sono, quindi, esposti i dati relativi alla gestione 2014

Dati Bilancio Consuntivo 2014				
	Entrate		Uscite	
Correnti	€	5.069.876,52	€	2.872.401,83
In conto capitale	€	200.000,00	€	1.114.569,54
Partite di giro	€	269.054,17	€	269.054,12
Totale	€	5.538.930,69	€	4.256.025,49
Avanzo di amministrazione gestione competenza anno 2014			€	1.282.905,20
Totale generale			€	5.538.930,69

2.3 I RISULTATI RAGGIUNTI

Dopo il pensionamento avvenuto in data 28 febbraio 2014 del Direttore pro- tempore Prefetto Giuseppe CARUSO, con D.P.R. 22 luglio 2014 il Prefetto Umberto Postiglione è stato collocato a disposizione, ai sensi della legge 410/1991 con incarico, a decorrere dal 18.06.2014, di Direttore dell'ANBSC.

Il Consiglio Direttivo è stato poi nominato con DPCM dell'1 dicembre 2014, mentre la nomina del Collegio dei Revisori si è perfezionata solo nel corso del 2015 con DM del 31.03.2015.

L'avvio del Piano della Performance 2014 è stato condizionato da difficoltà di natura operativa connesse alla mancata emanazione dei regolamenti previsti dall'art. 1 c.193 della legge 228/2012, nonché alla peculiarità di un Ente di nuova istituzione che si trova, ancora oggi ad operare con personale esclusivamente in posizione di comando, distacco e fuori ruolo.

Di seguito si riporta un sintetico quadro delle diverse aree strategiche individuate nel Piano della Performance 2014-2016, rimandando al capitolo 3 l'illustrazione degli output realizzati.

1° ASSET STRATEGICO	2° ASSET STRATEGICO	3° ASSET STRATEGICO
Amministrazione e destinazione beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata Raccolta dati; supporto all'Autorità Giudiziaria per i beni sequestrati e gestione dei beni confiscati in primo grado; destinazione beni confiscati in via definitiva e monitoraggio post destinazione.	Informatizzazione strutture, gestione risorse umane e finanziarie Sviluppo organizzativo dei sistemi informatici, delle risorse umane e impiego delle risorse economico- finanziarie	Anticorruzione, trasparenza e controllo di gestione Predisposizione e realizzazione attività normativamente prevista in materia di trasparenza ed anticorruzione; verifica adempimento obblighi di trasparenza ed anticorruzione afferenti i due precedenti asset anche mediante il controllo di gestione.

In ogni caso si fornisce un quadro dei risultati raggiunti nell'attività di destinazione dei beni nel corso del 2014, anno in cui l'Agenzia è stata priva per circa 9 mesi del Consiglio Direttivo, nel corso del quale si è proceduto comunque a destinare in forma provvisoria n. 801 beni, il cui dettaglio, per regione e tipologia, è di seguito riportato:

Regione	Beni immobili mantenuti al patrimonio dello stato	Beni immobili trasferiti al patrimonio degli enti territoriali	Beni Mobili	Beni Aziendali	Totale complessivo
SICILIA	284	255	22	3	564
CALABRIA		10	12		22
CAMPANIA		3	6	8	17
PUGLIA			6		6
LOMBARDIA		5	18		23
LAZIO		24	9		33
PIEMONTE		9	39		48
TOSCANA			1		1
SARDEGNA		2			2
VENETO			2		2
EMILIA ROMAGNA			2		2
LIGURIA		1	79		80
TRENTINO ALTO ADIGE			1		1
Totale complessivo	284	309	197	11	801

2.4 LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ

Ad oggi, sono vigenti i regolamenti previsti dall'art. 113, c. 1, lett. a), b) e c) del Decreto Legislativo n. 159/2011, ossia quelli concernenti rispettivamente:

- l'organizzazione e la dotazione delle risorse umane e strumentali per il funzionamento dell'Agenzia;
- la contabilità finanziaria ed economico patrimoniale relativa alla gestione dell'Agenzia, assicurandone la separazione finanziaria e contabile dalle attività di amministrazione e custodia dei beni sequestrati e confiscati;
- i flussi informativi necessari per l'esercizio dei compiti attribuiti all'Agenzia nonché le modalità delle comunicazioni, da effettuarsi per via telematica, tra l'Agenzia e l'autorità giudiziaria.

Tali regolamenti, tuttavia, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 1, c. 193, della Legge 24 dicembre 2012 n. 228, c.d. "Legge di stabilità di 2013", dovevano essere modificati con le procedure ivi previste, entro il 30 giugno 2013, per adeguarli alle modifiche normative introdotte dall'art. 1, commi da 189 a 192, della medesima Legge. Ciò premesso, a tutt'oggi, tali modifiche non sono state ancora attuate.

In assenza di un quadro regolamentare di riferimento, l'Agenzia soffre delle concrete difficoltà connesse ai tempi necessari per l'acquisizione delle esigue risorse umane previste. In particolare i tempi necessari all'approvazione delle modifiche ai cennati regolamenti, il quadro finanziario ancora nel complesso incerto e la riluttanza delle PP.AA. e degli enti pubblici economici a concedere il nulla osta al proprio personale che chiede di prestare servizio presso l'Agenzia, limitano il reclutamento e l'acquisizione in posizione di comando, distacco e fuori ruolo.

La predisposizione del piano della performance è stata, comunque, condizionata dal sottodimensionamento del personale in servizio rispetto alla dotazione organica (2 unità di livello dirigenziale presenti su 7 previste e 98 unità non dirigenziali su 123) quindi, oltre agli obiettivi individuali assegnati, ha assunto particolare rilevanza il contributo assicurato da ciascuno alla performance complessiva dell'Amministrazione, ed inoltre l'analisi dei dati sulla performance individuale per l'anno 2014 ha permesso di valutare gli elementi di criticità su cui intervenire.

Sotto il profilo delle opportunità, una volta che l'Ente potrà contare su una struttura consolidata si potrà dare ulteriore slancio alle attività, già in corso, finalizzate alla restituzione alla collettività dei patrimoni sottratti alle mafie in modo da ottenere un riutilizzo per fini istituzionali e sociali.

Ulteriormente si potrà dare attuazione al disposto dell'art. 48, comma 3, lett. B) del D. Lgs. 159/2011 che prevede la possibilità di mantenere i beni immobili al patrimonio dello Stato e, previa autorizzazione del Ministro dell'interno, utilizzarli dall'Agenzia per finalità economiche ossia per l'autofinanziamento dell'Ente.

3 OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 ALBERO DELLA PERFORMANCE

L'albero della performance è una mappa logica che a partire dal mandato istituzionale si sviluppa in

- ✓ aree strategiche;
- ✓ obiettivi e piani operativi ;
- ✓ obiettivi individuali.

Le aree strategiche sono state articolate in relazione alle attività dell'ANBSC:

- 1) Amministrazione e destinazione beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata;
- 2) Informatizzazione strutture, gestione risorse umane e finanziarie,
- 3) Anticorruzione, trasparenza e controllo di gestione.

Si illustra di seguito l'Albero della Performance presentato nel Piano 2014-2016

MANDATO ISTITUZIONALE

1. acquisizione di tutti i/le dati/informazioni relativi ai beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata nonché dei relativi procedimenti di sequestro e confisca con conseguente analisi degli stessi dati/informazioni funzionali alla migliore gestione del bene (comune a fase ante e post confisca definitiva);
2. ausilio dell'autorità giudiziaria nell'amministrazione e custodia dei beni sequestrati nel corso di procedimenti penali e di prevenzione;
3. amministrazione dei beni dopo la confisca di I grado;
4. amministrazione ed attività di programmazione assegnazione e destinazione dei beni in confisca definitiva;
5. attività di monitoraggio dei beni post destinazione.

INTERPRETAZIONE DEL MANDATO

(OUTCOMES)

1. Innescare un processo virtuoso che, consenta la tempestiva assegnazione dei beni definitivamente confiscati, promuovere l'ottimizzazione dell'utilizzo dei beni/aziende

- già in fase di confisca di primo grado al fine di consentire il miglior reimpiego a fini istituzionali o sociali dei patrimoni sottratti alla criminalità organizzata;
2. Favorire la standardizzazione delle procedure ed i rapporti con l'Autorità giudiziaria ed i coadiutori.

Si rimanda, poi, alla tabella riportata al successivo punto 3.2 per l'albero della Performance con la valutazione sugli obiettivi raggiunti.

3.2 OBIETTIVI STRATEGICI

In questa sezione vengono presentati i risultati raggiunti per gli obiettivi strategici, i dati sono presentati per area di riferimento:

AREA/ASSET STRATEGICO	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	CONSEGUIMENTO
Amministrazione e destinazione beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata Raccolta dati; supporto all'Autorità Giudiziaria per i beni sequestrati e gestione dei beni confiscati in primo grado; destinazione beni confiscati in via definitiva e monitoraggio post destinazione.	Ottimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili e standardizzare d'intesa con l'Autorità giudiziaria le procedure di amministrazione e gestione.	Acquisizione dati/informazioni relativi ai beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata nonché dei relativi procedimenti di sequestro e confisca con conseguente analisi degli stessi dati/informazioni funzionali alla migliore gestione del bene (comune a fase ante e post confisca definitiva)	Pur in assenza dell'indispensabile collegamento tra i sistemi informatici dell'ANBSC e del Ministero della Giustizia i dati sono stati acquisiti, spesso in formato cartaceo.
		Ausilio dell'autorità giudiziaria nell'amministrazione e custodia dei beni sequestrati nel corso di procedimenti penali e di prevenzione e amministrazione dei beni dopo la confisca di I grado;	Anche in assenza di precise linee guida che dettagliano su scala nazionale l'attività di supporto all'A.G. l'ausilio è stato fornito ogni qual volta richiesto
		Amministrazione ed attività di programmazione della destinazione e assegnazione dei beni in confisca definitiva e attività conseguente di monitoraggio dei beni post destinazione.	Le fasi relative all'amministrazione ed alla destinazione di beni confiscati sono state ampiamente assicurate. Per quanto attiene il monitoraggio la scarsa dotazione organica dell'Ente non consente una completa attuazione delle connesse attività.
Informatizzazione strutture, gestione risorse umane e finanziarie Sviluppo organizzativo dei sistemi informatici, delle risorse umane e impiego delle risorse economico- finanziarie	Definire il funzionamento amministrativo della struttura ancora in fase di rimodulazione, favorendo il potenziamento delle attività, anche informatiche, finalizzate a razionalizzare, ed ottimizzare le risorse finanziarie disponibili, anche al fine di sviluppare il sistema di allocazione delle risorse premiali	Sviluppo organizzativo dei sistemi informatici	All'inizio di novembre sono state impartite le disposizioni necessarie per implementare i dati sul sistema informatico di "gestione dei beni confiscati" denominato "Regio". Da quella data le attività sono quotidianamente effettuate. Si è, tuttavia, in attesa che i sistemi informatici del Ministero della Giustizia vengano collaudati per avviare una modalità di interscambio telematico dei dati disponibili

		Impiego delle risorse economico-finanziarie e sviluppo delle risorse umane	Le risorse finanziarie sono state regolarmente impiegate nel rispetto delle previsioni normative.
		Istituzione del Servizio di sorveglianza sanitaria e redazione del Piano di sicurezza sui luoghi di lavoro	Il servizio è stato istituito avvalendosi delle convenzioni Consip attive e la relativa attività viene costantemente seguita ed aggiornata negli adempimenti.
Anticorruzione, trasparenza e controllo di gestione. Predisposizione e realizzazione attività normativamente prevista in materia di trasparenza ed anticorruzione, nonché verifica dei relativi adempimenti da parte degli uffici.		Predisposizione documentazione e realizzazione attività da sottoporre al vaglio degli organi competenti	La documentazione è stata predisposta e pubblicata giusta anche attestazione dell'OIV.
		Verifica adempimento obblighi afferenti i due precedenti asset	Stante le carenze di personale le verifiche richieste sono state eseguite per quanto possibile

14

3.3 OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

Gli obiettivi operativi riportati nella tabella 3.2 sono presentati per area di riferimento.

3.4 OBIETTIVI INDIVIDUALI

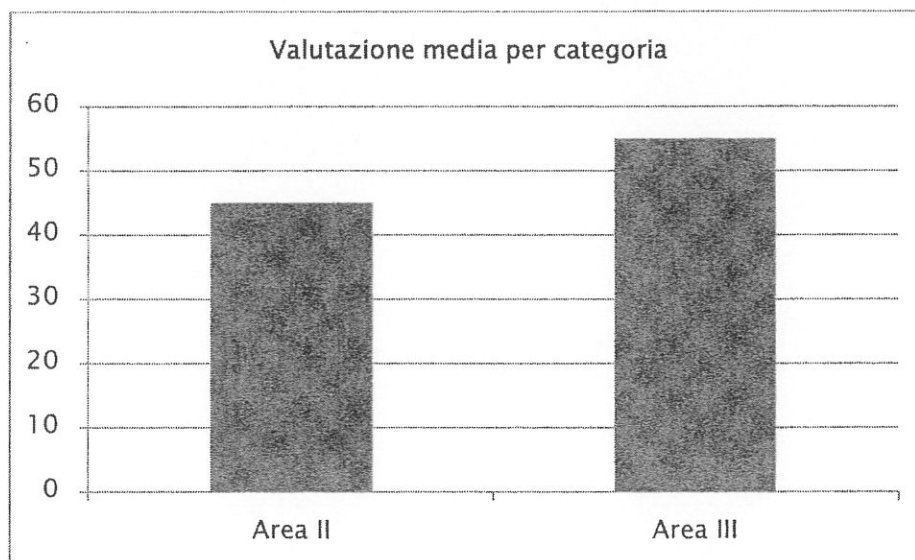
Nel piano della performance 2014, ad eccezione che per il personale di livello dirigenziale, non sono stati previsti obiettivi individuali, fermo restando che nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) è previsto che la performance individuale sia legata alla performance organizzativa, definita in riferimento sia al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi previsti nel Piano triennale della Performance per ogni ufficio, sia alle competenze professionali e organizzative individuali.

La performance, relativamente al personale non dirigente, è, pertanto, valutata sulla scorta delle competenze e dei comportamenti osservati (80%) ed in ragione del conseguimento degli obiettivi da parte dell'Ufficio di appartenenza (20%).

Occorre però premettere che il sistema matura in un contesto caratterizzato da un quadro ordinamentale non ancora completo, in quanto definito in un momento in cui l'Agenzia

Nazionale, ed in particolar modo le poche risorse dirigenziali presenti, con sforzi rilevanti, hanno assicurato l'avvio di importanti linee di attività istituzionali.

Nel fare riferimento, per gli esiti degli obiettivi, ai principali risultati evidenziati nei paragrafi precedenti, si evidenzia che la valutazione del personale dell'agenzia per l'anno 2014 è tutt'ora in corso.



4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

I trasferimenti statali per l'anno ammontano ad €5.267.671,00 e costituiscono la quasi totalità delle *ENTRATE* dell'Ente fatta eccezione per € 2.205,52 di altre entrate.

Per quanto attiene alle *USCITE* si evidenzia che, anche, per l'anno 2014 è stato istituito un unico centro di responsabilità.

Si riporta, di seguito, la tabella riepilogativa delle spese impegnate nel 2014:

Titolo I USCITE CORRENTI	
<i>Funzionamento</i>	
Uscite per Organi Ente	€. 116.381,25
Oneri per personale in servizio	€. 2.151.044,21
Uscite per acquisto di beni e servizi	€. 476.776,77
<i>Interventi diversi</i>	-
Oneri tributari	€. 128.186,10
Oneri finanziari	€. 13,50
Rimborsi Erario ex art. 8 D.L. 95/2012	€. 0,00
Totale Titolo I USCITE CORRENTI	€. 2.872.401,83
Titolo II Uscite CONTO CAPITALE	-
Acquisizione beni e attrezzature durevoli	€. 1.114.569,54
TOTALE Titolo II Uscite Conto capitale	€. 1.114.569,54
Titolo IV Partite di giro	-
Uscite aventi natura di partite di giro	€. 269.054,12

TOTALE Titolo IV Partite di giro	€. 269.054,12
Riepilogo titoli	-
<i>Titolo I Uscite Correnti</i>	€. 2.872.401,83
<i>Titolo II Uscite Conto capitale</i>	€. 1.114.569,54
<i>Titolo IV Partite di giro</i>	€. 269.054,12
TOTALE USCITE	€. 4.256.025,49

17

Le uscite complessive di parte corrente per l'anno 2014 ammontano, quindi, ad €.
2.872.401,83 e risultano suddivise in :

- €. 2.744.202,23 per spese di funzionamento
- €. 128.199,60 per interventi diversi

Per quanto riguarda la *composizione delle spese di funzionamento* si ha seguente ripartizione:

- €. 2.151.044,21 per *spese del personale* in attività di servizio e concernenti competenze fisse ed emolumenti accessori (compenso per lavoro straordinario, buoni pasto, missioni, premi per le performance individuali e di unità organizzativa)
- €. 476.776,77 per *l'acquisto di beni di consumo e di servizi*
- €. 116.381,25 riferiti ad *uscite / impegni per gli Organi dell'Ente*

Al 31.12.2014 il personale in servizio presso l'ANBSC era di n. 85 unità di cui n. 1 in organico e n. 84 in posizione di comando, distacco e fuori ruolo.

Relativamente agli oneri per *l'acquisto di beni di consumo e di servizi*, va osservato che la spesa complessiva riferita all'anno 2014 è comprensiva di tutti gli impegni assunti per la messa in funzione delle sedi di Reggio Calabria, di Roma di Palermo, Milano e Napoli.

Per l'esercizio 2014 la composizione di tale spesa risulta costituita fundamentalmente da:

- Spese acquisto beni e servizi diversi €. 55.501,73 che costituisce l'11,64% degli impegni;
- spese per fitto locali e funzionamento uffici (fitti, spese per l'illuminazione, telefonia, riscaldamento, condizionamento e pulizie) €. 404.503,73 pari al 84,84%;
- spese per consulenze ad esperti esterni; co.co.co, co.co.pro. per € 0,00;
- spese per funzionamento automezzi (premi assicurativi, buoni benzina ecc.) per €. 3.918,86 pari allo 0,82%;
- spese per studi, progettazioni, rappresentanza e pubblicità per €. 1.622,79 pari allo 0,34%;
- spese per la sicurezza sui luoghi di lavoro per €. 11.299,26 pari al 2,36%.

Da quanto precede discende che la gestione 2014 presenta risultati di bilancio positivi e l'esercizio è stato chiuso con un avanzo di amministrazione.

5 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO IN GENERE

Tra i principi generali contenuti nel D.lgs. 150/2009 (art. 1) vi è il riferimento alle pari opportunità che rappresenta un elemento di innovazione come strumento di condizione di tutela femminile per l'efficienza organizzativa. Si riporta di seguito la tabella relativa al numero complessivo del personale in servizio al 31 dicembre 2014 distinto tra personale e dirigenti, si evidenzia il dato numerico tra maschi e femmine.

Personale in servizio al 31 dicembre 2014					
Personale		Dirigenti		Totale	
Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
44	38	2	1	46	39

Formazione

La tabella di seguito riportata evidenzia l'attività di formazione del 2014 suddivisa per tipologia attività formativa, numero di attività espletate e numero dei partecipanti.

Attività Formativa	Esterna/Interna	Nr. Partecipanti
Master	1 (E)	9 (di cui nr 7 donne)
Incontri formativi	1 (E)	26 (di cui nr.13 donne)
Corsi	3 (E)	9 (di cui nr. 2 donne)
Corsi	1 (I)	85 (di cui nr.46 donne)

L'attività formativa per l'anno 2014 è stata finalizzata alla formazione e aggiornamento del personale in relazione alla complessa attività svolta dall'Anbsc, in particolare in materia beni confiscati 85 unità di personale, in materia di anticorruzione 4 unità di personale, in materia di amministrazione digitale 5 unità di personale.

L'avvio dell'indagine sul benessere organizzativo in genere è stato rinviato a causa di un turnover molto acuito e conseguentemente del mancato consolidamento della struttura - nel solo periodo intercorrente dall'1 gennaio al 31 dicembre 2014 n. 19 unità di personale hanno cessato la posizione di comando e, nel medesimo periodo hanno, viceversa, preso servizio n.10 unità. Tale turnover ha, purtroppo, caratterizzato l'attività dell'Agenzia sin dalla istituzione. In particolare i tempi necessari all'approvazione delle modifiche ai cennati regolamenti, il quadro finanziario ancora nel complesso incerto e la riluttanza delle PP.AA. e degli enti pubblici economici a concedere, in fase di reclutamento e in fase di mantenimento, il nulla osta al proprio personale che chiede di prestare servizio presso l'Agenzia, limitano il reclutamento e l'acquisizione in posizione di comando, distacco e fuori ruolo.

6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della Performance non è ancora del tutto armonizzato con il D. Lgs. 150/2009, per le motivazioni esplicitate in premessa.

Per quanto attiene agli aspetti relativi alla valutazione della *performance* individuale, si precisa che l'ANBSC non potrà avvalersi di un adeguato sistema di controllo di gestione, tenuto conto del turnover del personale in posizione di comando/distacco/ fuori ruolo.

La consistenza del personale al 31 dicembre 2014, è rappresentata dalla seguente tabella:

TIPO PERSONALE	Ruolo	Fuori ruolo	Comando	Totale
Dirigenti	1	1	1	3
Personale Area II			46	46
Personale Area III			36	36

L'esperienza maturata in tutte le fasi del processo attinente la performance ha, comunque, permesso di individuare ciò che di positivo è stato fatto e quali sono le carenze su cui intervenire. L'obiettivo immediato è definire più compiutamente la performance individuale e l'apporto quantitativo/qualitativo alla performance generale dell'Agenzia, con l'intento di migliorare il processo di armonizzazione con lo spirito del D.Lgs. 150/2009.

La precarietà del rapporto del personale in servizio presso l'ANBSC nel periodo di riferimento ha determinato il ricambio di numerose unità, sia in partenza che in arrivo, con conseguente diminuzione dell'organico, già esiguo, avente maggiore anzianità di permanenza. Tale situazione di instabilità e continuo turnover nonché la ridotta presenza numerica di personale presso alcune sedi secondarie dell'Agenzia, non ha consentito la corretta esecuzione dell'indagine sul "benessere organizzativo".

Allegato. Documento del ciclo di gestione della performance.

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	30/01/2014	05/02/2014	13/10/2015	Sito web ANBSC sezione amministrazione trasparente
Piano della <i>performance</i>	30/01/2014	05/02/2014	13/10/2015	Sito web ANBSC sezione amministrazione trasparente
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	30/01/2014	05/02/2014		Sito web ANBSC sezione amministrazione trasparente
Piano prevenzione e corruzione	31/01/2014	05/02/2014		Sito web ANBSC sezione amministrazione trasparente

Il Direttore
Postiglione

