



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

Anno 2021

PRESENTAZIONE

In base al disposto dell'articolo 12 del decreto del Presidente della Repubblica 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 quindi elaborata con riferimento agli atti d'ufficio presenti e sulla base dell'attività svolta come OIV.

In particolare nel corso del 2020 e fino alla data odierna si è provveduto a:

- adottare il documento di valutazione della performance organizzativa per l'anno 2019;
- validare la Relazione sulla performance 2019 adottata dal Direttore dell'Agenzia in data 24 giugno 2020 (prot. 25210);
- proporre all'Organo di vertice le valutazioni dei Dirigenti Apicali, relative all'anno 2019 e ad alcune annualità precedenti per le quali non si era concluso il processo di valutazione;
- effettuare il monitoraggio degli obiettivi contenuti nei documenti pianificatori relativi all'anno 2020;
- avviare la pianificazione degli obiettivi strategici e strutturali per l'anno 2021;
- attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza per l'anno 2020;
- redigere il documento per l'attività di referto al Parlamento della Corte dei Conti sul rendiconto generale dello Stato per l'esercizio 2020.

Occorre premettere che l'Agenzia è in una fase di riorganizzazione conseguente alle recenti e importanti riforme normative dell'ultimo triennio che hanno inciso profondamente sull'assetto strutturale. Nell'attuale organizzazione degli uffici di livello non dirigenziale, di cui al provvedimento del Direttore dell'Agenzia del 2 luglio 2019, non è prevista una articolazione specifica che svolga le funzioni della struttura tecnica di supporto all'OIV. L'attività svolta è stata comunque connotata da interventi ed iniziative, rivolti ai referenti individuati dall'Agenzia, volti ad assicurare il corretto svolgimento del ciclo della performance, attraverso contatti finalizzati 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 e del Ministero dell'Economia e Finanze. 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 2020, nonché sulla coerenza interna all'articolazione degli obiettivi stessi.

Con riferimento poi ai contenuti della pianificazione, nel 2020 si è proseguito il percorso già avviato, con particolare riguardo alla qualità e alla concretezza degli obiettivi, sia attraverso un maggior ricorso agli indicatori di risultato, sia con l'inserimento nel ciclo di programmazione per il triennio 2021-2023, di un primo indicatore di impatto. Sul punto, nel corso del 2019 e del 2020 erano infatti stati organizzati incontri per approfondire l'importanza e la portata degli indicatori di impatto quale corredo degli obiettivi specifici da perseguire per il raggiungimento dei risultati attesi, in funzione della soddisfazione dei cittadini utenti.

Sotto l'aspetto della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale si richiama:

- l'adozione per l'anno 2019 del documento di valutazione della performance organizzativa complessiva, inserito, secondo le indicazioni della Funzione Pubblica, nella Relazione sulla performance 2020;
- la proposta all'Organo di vertice della valutazione della performance individuale dei dirigenti apicali contrattualizzati.

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.

Con riguardo all'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza, slittati per il 2020 alla data del 30 giugno per l'attestazione e 31 luglio per la pubblicazione, si richiama, oltre alla prevista attestazione pubblicata sul sito alla sezione amministrazione trasparente, il dialogo avviato con il Responsabile della prevenzione alla corruzione e trasparenza (videoconferenza del 22 luglio 2020).

Dall'inizio dell'emergenza sanitaria, l'attività dell'ufficio è stata rimodulata ed organizzata, secondo le indicazioni normative in modalità smart working. Si è potuto riscontrare che il lavoro svolto da remoto, grazie all'organizzazione

adottata, non ha inciso né sulla qualità del lavoro svolto né sul rispetto della tempistica. I termini per i principali adempimenti e i conseguenti documenti prodotti sono stati rispettati.

In conclusione, allo scopo di fornire un supporto concreto ai fini di una ottimale gestione del ciclo della performance da parte dell'Agazia, si richiama l'attenzione su alcune indicazioni e suggerimenti:

- ✓proseguire nel miglioramento dell'attività di pianificazione attraverso un utilizzo di **indicatori di risultato e d'impatto**. Al riguardo, sarà certamente utile valorizzare e ottimizzare l'esperienza recente di smart working, nella direzione di collegare il lavoro a quanto si produce, in un'ottica di risultato, ragionando per obiettivi concreti e misurabili e assicurando la continuità amministrativa;
- ✓proseguire nelle attività connesse alla elaborazione di un adeguato **sistema di controllo di gestione** per l'Agazia e all'adeguamento in tema di **valutazione partecipativa**;
- ✓rendere pienamente operativo il vigente Sistema di misurazione e valutazione, in particolare con riguardo alla performance organizzativa con l'indicazione della **rilevazione del gradimento degli utenti sui servizi resi dall'Amministrazione**;
- ✓aggiornare, nell'ambito della prescritta revisione annuale, il Sistema vigente alla luce delle Linee guida della Funzione Pubblica sulla **valutazione partecipativa** e sulla **valutazione individuale, pubblicate nel novembre-dicembre 2019 e sul Piano per il lavoro agile (POLA), pubblicate nel dicembre 2020**;
- ✓adottare gli atti del ciclo della performance (Piano e Relazione) nelle **tempistiche normativamente indicate**, rispettivamente 31 gennaio e 30 giugno. In particolare si confida in una sollecita adozione del Piano 2021-2023, evidenziando come ogni ulteriore slittamento temporale nella redazione del citato Atto si rifletta e si ripercuota sia sulla corretta attività dei destinatari degli obiettivi sia sul monitoraggio dell'andamento della performance.

30 aprile 2021

INDICE

- A. Performance organizzativa
- B. Performance individuale
- C. Processo di attuazione del ciclo della performance
- D. 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

Presso l'Agenzia nazionale per l'amministrazione e la destinazione dei beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata, dal 2020, è operativo il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con provvedimento del Direttore dell'Agenzia del 24 giugno 2020.

Tale Sistema, che sostituisce il precedente Sistema adottato con provvedimento del Direttore del 13 ottobre 2015, n. 4, (confermato per l'anno 2016 con delibera del 5 dicembre 2016, n. 1 e per l'anno 2017, con integrazioni, con delibera del 2 agosto 2017, n. 3) in materia di performance organizzativa ed individuale, ha recepito le novità normative introdotte nell'ordinamento e le indicazioni contenute nelle linee guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica; ha, tra l'altro, delineato il perimetro della performance organizzativa e la sua valutazione da parte dell'OIV anche tenendo conto del grado di soddisfazione degli utenti, nonché evidenziato il ruolo centrale attribuito agli obiettivi nella valutazione della performance individuale.

La Relazione Programmatica allegata al Bilancio di previsione, è il documento contenente il quadro della pianificazione strategica per l'anno di riferimento, caratterizzato da un circoscritto numero di obiettivi strategici. In particolare, si evidenzia che la Relazione Programmatica adottata a fine 2020 individua la pianificazione di obiettivi riferita alle quattro Direzioni Generali in cui si articola l'Agenzia.

Il Piano della performance 2020-2022, adottato il 5 giugno 2020, è stato redatto in conformità alle Linee guida del Dipartimento della Funzione pubblica del giugno 2017. Il Documento contiene gli obiettivi specifici pluriennali e gli obiettivi annuali nei quali i primi si articolano.

Il Piano presenta sotto il profilo organizzativo un panorama generale delle strutture dell'Agenzia e delle relative funzioni, da cui scaturiscono le analisi di contesto interno. Sono illustrati gli elementi del processo di pianificazione che, muovendo dalla missione istituzionale, si articolano nei singoli livelli fino ad arrivare alla descrizione degli obiettivi strategici e strutturali. Gli obiettivi operativi costituiscono l'articolazione degli obiettivi strategici e sono pertanto funzionali al raggiungimento di questi ultimi. Essi ne declinano l'orizzonte strategico nell'ambito dell'esercizio finanziario 2020 e rappresentano, quindi, i traguardi intermedi da raggiungere al fine di assicurare il perseguimento dell'obiettivo triennale cui si riferiscono. Come evidenziato nel Piano, considerate la struttura organizzativa dell'Agenzia, la presenza in organico di 15 posizioni dirigenziali (di cui 4 di livello generale) e la circostanza che non tutte le posizioni sono coperte da un dirigente di ruolo e le relative attività sono affidate a dirigenti con incarico speciale ex art. 113-ter del decreto legislativo 6 settembre 2011, n. 159, anche per l'edizione 2020-2022 del Piano sono confluiti nell'atto programmatico gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti. Il Piano contempla anche obiettivi assegnati ai titolari delle quattro Sedi periferiche dell'Agenzia. Le risultanze dell'attività gestionale annuale riferita al 2020 e le informazioni generali sul funzionamento della "macchina amministrativa" saranno contenute nella Relazione sulla performance 2020, che sarà adottata dall'Agenzia e validata da questo OIV entro il 30 giugno 2021, termine indicato dall'art. 10 del decreto legislativo 150/2009.

Con riguardo alla pianificazione 2021 si rappresenta che la Relazione Programmatica allegata al Bilancio di previsione è stata adottata dal Direttore dell'Agenzia, a seguito di approvazione del Consiglio Direttivo, in data 30 novembre 2020, mentre il Piano della performance 2021-2023 non risulta adottato. Al riguardo, si richiama l'attenzione sulla necessità di una sua rapida adozione tenuto anche conto che il complesso pianificatorio, tra l'altro, presiede alla conseguente attribuzione degli obiettivi a tutto il personale dipendente, anche ai fini della valutazione individuale. Risulta, quindi, evidente come ogni ulteriore slittamento temporale nella redazione del citato Atto si rifletta e si ripercuota sia sulla corretta attività dei destinatari degli obiettivi, sia sul monitoraggio dell'andamento della performance, ai sensi dell'art. 6 del decreto legislativo 150/2009.

B. Performance individuale

Il previgente Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dell'Agenzia, come accennato nel paragrafo precedente, era stato adottato con provvedimento del Direttore del 13 ottobre 2015, n. 4, e poi confermato per l'anno 2016 con delibera del 5 dicembre 2016, n. 1 e per l'anno 2017, con integrazioni, con delibera del 2 agosto 2017, n. 3. A decorrere dal 2020 è entrato in vigore il nuovo Sistema, adottato con provvedimento del Direttore dell'Agenzia del 24 giugno 2020, 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 2019, in applicazione del previgente Sistema, il relativo procedimento di valutazione individuale per l'unico Dirigente con incarico di prima fascia ai sensi dell'art. 19, comma 5-bis, del decreto legislativo

n. 165/2001 presente in Agenzia si è concluso, sulla base della proposta di questo OIV, con decreto del Ministro, riportando il giudizio finale massimo.

Per quanto riguarda i dirigenti di seconda fascia, la procedura riferita all'anno 2019 è terminata; i dirigenti hanno tutti riportato il giudizio finale massimo.

Per quanto concerne invece il personale contrattualizzato non dirigente, si rappresenta che dagli esiti della valutazione riferita all'anno 2019 risultano valutate 126 unità di personale (di cui 9 di ruolo e 117 in posizione di comando o distacco) che hanno ottenuto un giudizio di prestazione eccellente.

Con riferimento all'anno 2020 sono state avviate le procedure di valutazione per tutto il personale interessato.

Secondo quanto disposto dalla CiVIT-ANAC nella delibera n. 75 del 24 ottobre 2013 con riguardo all'obbligo degli OIV di svolgere un'attività di supervisione sull'applicazione del codice di comportamento, riferendone nella relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni, si evidenzia che nell'anno 2020 è stato avviato e sospeso un procedimento disciplinare per pendenza del procedimento penale.

C. 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 vede interagire, ai vari livelli: l'organo di indirizzo politico, la dirigenza apicale, la dirigenza di secondo livello ed il personale interessato nonché, nelle fasi di accompagnamento metodologico, di promozione, verifica ed attestazione, l'OIV. Nel complesso, mentre si evidenzia una buona coerenza tra pianificazione strategico-gestionale e programmazione economico-finanziaria, si invita l'Amministrazione ad un maggiore allineamento nell'adozione dei documenti pianificatori alla tempistica prevista dal decreto legislativo 150/2009 e successivi.

D. Struttura tecnica permanente e infrastruttura di supporto

Come anticipato nelle premesse, nell'attuale organizzazione degli uffici di livello non dirigenziale dell'ANBSC, di cui al provvedimento del Direttore dell'Agenzia del 2 luglio 2019, non è prevista una articolazione specifica che svolga le funzioni della struttura tecnica di supporto all'OIV. L'attività è svolta da referenti individuati dalla Direzione degli affari generali e del personale. Al riguardo, sarebbe utile poter prevedere una specifica struttura di supporto da integrare con qualificate professionalità con competenza economico-gestionale ed informatica, atteso che tale ambito, di rilevante importanza per le funzioni dell'OIV, necessita di un rafforzamento operativo.

E. 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'Amministrazione ha proceduto in data 14 febbraio 2020 all'adozione, per il triennio 2020-2022, e in data 9 aprile 2021, per il triennio 2021-2023, del Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che contiene le misure programmatiche in materia di trasparenza e integrità. Relativamente ai sistemi informativi e informatici si rappresenta che l'Agenzia ha provveduto ad un processo di riorganizzazione del sistema della trasparenza che è stato posto in essere nel corso del 2020 attraverso un adeguamento gestionale realizzato con l'adozione una nuova piattaforma e un allineamento contenutistico alle nuove disposizioni normative nonché alle indicazioni e alle linee guida emanate in materia dall'ANAC.

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 di monitoraggio dell'OIV

Fase di pianificazione strategica e di programmazione finanziaria

Nell'anno 2020, l'OIV ha svolto, secondo le modalità ed i tempi indicati nei paragrafi precedenti, un ruolo "guida" di presidio del processo, operando in stretta 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.