



Relazione sulla performance

2015

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 2015 rappresenta il secondo anno per il quale sono stati redatti in Agenzia il "Piano della performance" ed il relativo "Sistema di misurazione e valutazione" e si è dato, poi, seguito, con maggiore completezza alle pubblicazioni previste dal d.lgs. n.33/2013, cd. "Testo unico trasparenza", con l'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale previa acquisizione della documentazione prevista dalle diverse norme.

L'Agenzia ha, quindi, continuato a rivolgere le proprie energie per rafforzare gli ambiti di intervento che caratterizzano la propria attività, 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.

Sono state, quindi, ulteriormente implementate le 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 presente Relazione sulla performance 2015 – redatta in conformità allo schema di riferimento delineato dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche con 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, anche per il 2015, 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".

Per le predette considerazioni, anche per l'anno 2015 il presente documento più che "Relazione sulla performance" va inteso come un "resoconto delle attività" redatto secondo il citato schema di riferimento, ma non contenente per intero gli elementi ivi precisati.

In materia di "performance" va, infatti, rappresentato come la presenza di personale in servizio, tutto in posizione di comando o distacco, in una fase di avvio e 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 2015, 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 2015/2017 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, come detto, 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 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKOLDER ESTERNI

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 tema, poi, di armonizzazione delle procedure informatiche utilizzate dai principali Enti coinvolti a qualsiasi titolo nella gestione dei beni va segnalato che, nel corso del 2015, sono state intensificate le relazioni per l'interscambio informatizzato dei dati relativi ai diversi provvedimenti patrimoniali di prevenzione (sequestri, dissequestri, confische, revoche impugnazioni, etc) con il Ministero della Giustizia. E' stato, quindi, completato, dal punto di vista strutturale, 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. Ma, tanto ancora andrà realizzato, specie da parte del Ministero della Giustizia, al fine di consentire un completo sistema integrato che tenga conto anche delle confische c.d. penali (ex art. 12 sexies) e delle confische decise dagli Uffici giudiziari non aventi sede nelle regioni dell'Italia meridionale ossia delle regioni del cd "obiettivo convergenza" (Campania, Calabria, Puglia e Sicilia).

Nel corso del 2015 per potenziare i processi di informatizzazione della "gestione" dei beni confiscati, l'Agenzia è stata destinataria di finanziamenti comunitari. Con decreto del 2 luglio 2015, l'Autorità di gestione del Pon sicurezza, Ministero dell'interno, ha, infatti, autorizzato e finanziato il c.d. progetto Hermon, che rappresenta un sistema integrato di geo-monitoraggio Territoriale dei Beni Confiscati. L'Agenzia si è dotata di uno strumento cartografico di analisi per l'efficace amministrazione e destinazione degli immobili confiscati alla criminalità organizzata con l'acquisizione di informazioni su beni, territorio ed ambiente tramite rilevazioni Gps.

L'attività di raccolta e analisi dei dati ha, quindi, posto le basi per sviluppare il sistema informatico la cui implementazione è fondamentale per l'attività dell'Agenzia.

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 31/12/2015 è raffigurato nella tavola 2.

Tavola 1

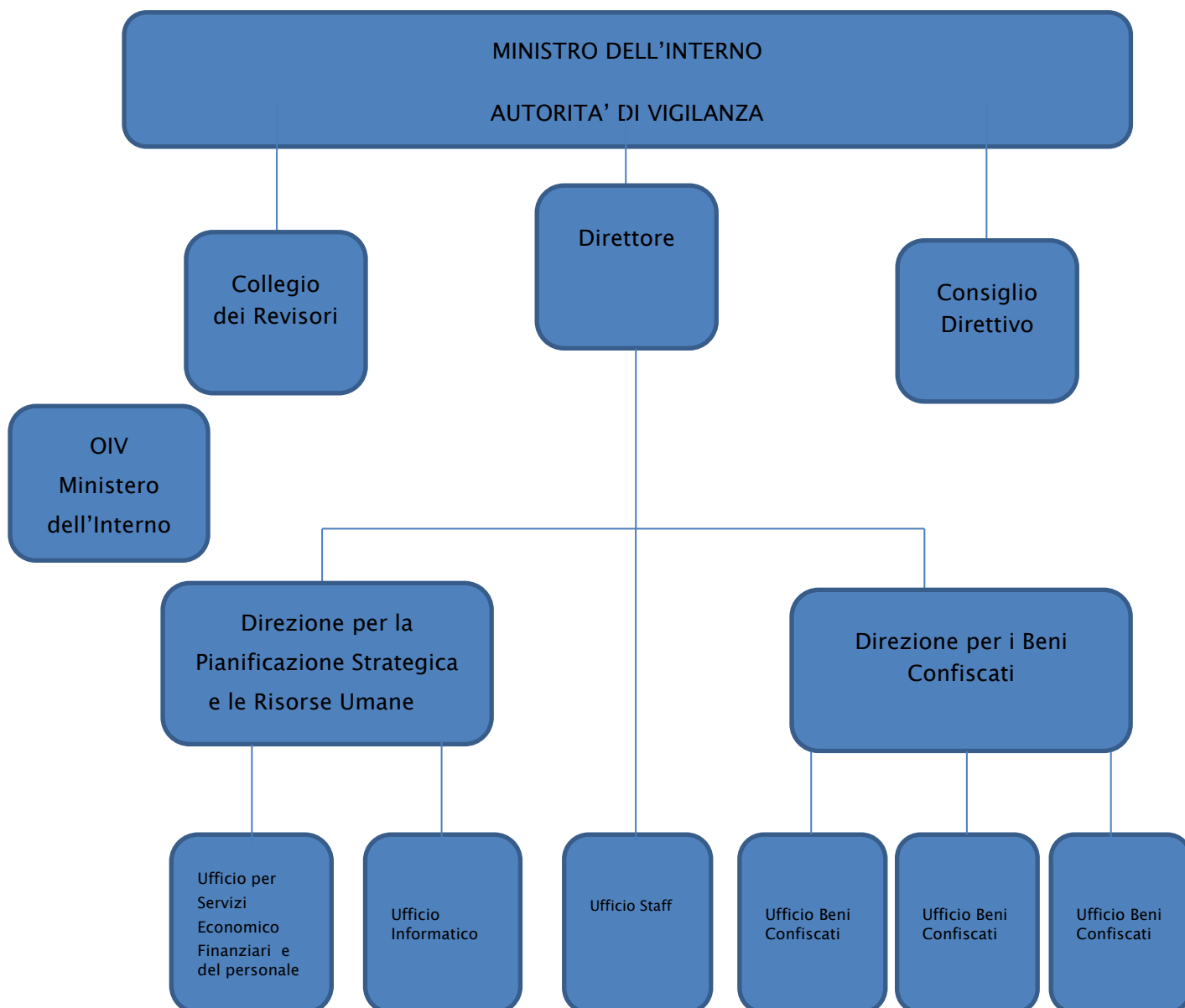


Tavola 2

PERSONALE AL 31.12.2015					
PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO L'ANBSC					
		NUM.	DBSC	DPSRU	UFFICIO STAFF
DIRIGENTI	1° FASCIA				
	2° FASCIA	2*	1**	1	
TOTALI DIRIGENTI		2	1	1	
AREA III	F1	16	13	3	
	F2	6	5	1	
	F3	11	11		
	F4	9	7	1	1
	F5	4	3	1	
	F6	8	5	2	1
TOTALE AREA III		54	44	8	2
AREA II	F1	0			
	F2	11	4	4	3
	F3	14	12	2	
	F4	19	18	1	
	F5	2	2	1	
TOTALE AREA II		47	36	8	3
TOTALE		103	82	17	5

*con incarico di responsabili di Direzione

** operante in regime di diritto pubblico

Delle 103 unità di personale in servizio al 31.12.2015, n. 24 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 2015

Dati Bilancio Consuntivo 2015		
	Entrate	Uscite
Correnti	€ 5.004.776,96	€ 2.974.741,09
In conto capitale	€ 200.000,00	€ 24.470,85
Partite di giro	€ 366.374,72	€ 366.374,72
Totale	€ 5.571.151,68	€ 3.365.586,66
Avanzo di amministrazione gestione competenza anno 2015		€ 2.205.565,02
Totale generale		€ 5.571.151,68

2.3 I RISULTATI RAGGIUNTI

Lo scrivente riveste l'incarico di Direttore dell'Agenzia dal 18.06.2014, mentre il Consiglio Direttivo è stato nominato con DPCM dell'1 dicembre 2014, infine la nomina del Collegio dei Revisori si è perfezionata solo nel corso del 2015 con DM del 31.03.2015.

Anche il Piano della Performance 2015 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 2015-2017, rimandando al capitolo 3 l'illustrazione degli output realizzati.

1° ASSET STRATEGICO	2° ASSET STRATEGICO
<p data-bbox="164 1021 766 1093">Amministrazione e destinazione beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata.</p> <p data-bbox="164 1133 766 1249">Ottimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili e standardizzare d'intesa con l'Autorità giudiziaria le procedure di amministrazione e gestione.</p>	<p data-bbox="791 1021 1393 1093">Informatizzazione struttura, gestione risorse umane e finanziarie.</p> <p data-bbox="791 1133 1393 1415">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</p>

Si fornisce, di seguito, un quadro dei risultati raggiunti nell'attività di destinazione dei beni nel corso del 2015, anno in cui l'Agenzia, dopo essere stata priva per circa 9 mesi del Consiglio Direttivo, ha proceduto a destinare n. 3734 beni, triplicando i risultati raggiunti negli anni precedenti il cui dettaglio, per tipologia, è di seguito riportato:

Beni confiscati deliberati per la destinazione dal Consiglio Direttivo nell'anno 2015	Beni Aziendali	Beni Mobili	Beni per Vendita	Imm. Mantenuti al patrimonio	Imm. per Autofinanziamento	Imm. Trarf. a Enti Territoriali	Totale complessivo
	254	632	30	479		2339	3734
Consiglio Direttivo del 21 gennaio	93	305	3	326		1071	1798
Consiglio Direttivo del 25 marzo	55	71		46		389	561
Consiglio Direttivo dell'11 giugno	38	154	27	40		407	666
Consiglio Direttivo del 3luglio	1						1
Consiglio Direttivo del 15 luglio	12			23		81	116
Consiglio Direttivo del 27luglio	20			2		138	160
Consiglio Direttivo dell'11 novembre				41		196	237
Consiglio Direttivo del 23 novembre	35	102		1		57	195

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 101 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 2015 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 2015–2017

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, promuove 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
<p>Amministrazione e destinazione beni sequestrati e confiscati alla criminalità organizzata</p> <p>Ottimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili e standardizzare d'intesa con l'Autorità giudiziaria le procedure di amministrazione e gestione.</p>	<p>Ottimizzare l'utilizzo delle risorse disponibili e standardizzare d'intesa con l'Autorità giudiziaria le procedure di amministrazione e gestione</p>	<p>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)</p>	<p>Pur in assenza dell'indispensabile collegamento tra i sistemi informatici della Agenzia e del Ministero della Giustizia i dati sono stati acquisiti, spesso in formato cartaceo.</p>
		<p>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;</p>	<p>L'ausilio è stato fornito, ogni qual volta richiesto anche in assenza di precise linee guida che dettagliano su scala nazionale l'attività di supporto all'A.G.</p>
		<p>Amministrazione ed attività di programmazione della destinazione e assegnazione dei beni in confisca definitiva e attività conseguente di monitoraggio dei beni post destinazione.</p>	<p>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.</p>

<p>Informatizzazione strutture, gestione risorse umane e finanziarie</p> <p>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</p>	<p>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. Aggiornamento del Piano Triennale sulla Trasparenza, dei contenuti pubblicati sul portale e affinamento procedure acquisizione dati.</p>	<p>Sviluppo organizzativo dei sistemi informatici e autonomia nella gestione</p>	<p>Anche nel corso del 2015 l'attività di implementazione dei dati sul sistema informatico di "gestione dei beni confiscati" denominato "Regio" è proseguita costantemente. Si continua, tuttavia, ad attendere che i sistemi informatici del Ministero della Giustizia entrino definitivamente in funzione per avviare modalità di interscambio telematico dei dati disponibili. Le rimanenti incombenze dell'ufficio informatico sono state realizzate in coerenza con gli obiettivi fissati.</p>
		<p>Impiego delle risorse economico-finanziarie e sviluppo delle risorse umane e Sicurezza sui luoghi di lavoro</p>	<p>Le risorse finanziarie sono state regolarmente impiegate nel rispetto delle previsioni normative.</p>
		<p>Predisposizione documentazione e realizzazione attività da sottoporre al vaglio degli organi competenti in materia di trasparenza</p>	<p>La documentazione predisposta è stata pubblicata sul portale "Amministrazione trasparente" dell'Agenzia.</p>

3.3 OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

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

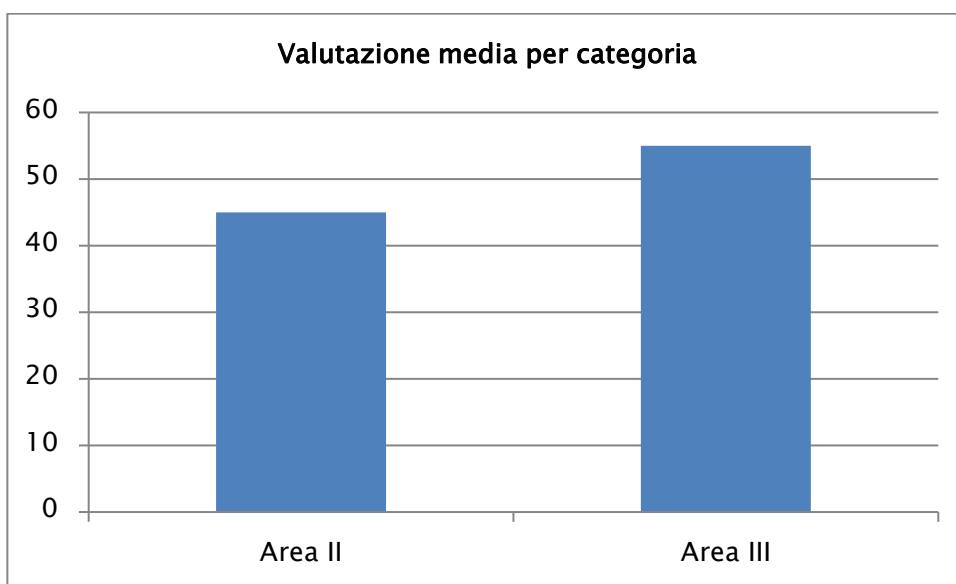
3.4 OBIETTIVI INDIVIDUALI

Nel piano della performance 2015, 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 il “premio della performance” per il personale non dirigenziale in servizio presso l'ANBSC nel corso degli anni 2014 e 2015 è stato corrisposto nel decorso mese di settembre.



4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

I trasferimenti statali per l'anno ammontano ad €5.203.538,00 e costituiscono la quasi totalità delle **ENTRATE** dell'Ente fatta eccezione per €. 1.238,96 di altre entrate.

Per quanto attiene alle **USCITE** si evidenzia che, anche, per l'anno 2015 è stato istituito un unico centro di responsabilità.

Si riporta, di seguito, la tabella riepilogativa delle spese impegnate nel 2015:

Titolo I USCITE CORRENTI	
<i>Funzionamento</i>	
Uscite per Organi Ente	€. 220.000,00
Oneri per personale in servizio	€. 2.186.079,08
Uscite per acquisto di beni e servizi	€. 338.982,01
<i>Interventi diversi</i>	-
Oneri tributari	€. 177.599,42
Oneri finanziari	€. 12.000,00
Rimborsi Erario ex art. 8 D.L. 95/2012	€. 40.080,58
Totale Titolo I USCITE CORRENTI	€. 2.974.741,09
Titolo II Uscite CONTO CAPITALE	-
Acquisizione beni e attrezzature durevoli	€. 24.470,85
TOTALE Titolo II Uscite Conto capitale	€. 24.470,85
Titolo IV Partite di giro	-
Uscite aventi natura di partite di giro	€. 366.374,72

TOTALE Titolo IV Partite di giro	€. 366.374,72
Riepilogo titoli	-
<i>Titolo I Uscite Correnti</i>	€. 2.974.741,09
<i>Titolo II Uscite Conto capitale</i>	€. 24.470,85
<i>Titolo IV Partite di giro</i>	€. 366.374,72
TOTALE USCITE	€. 3.365.586,66

Le uscite complessive di parte corrente per l'anno 2015 ammontano, quindi, ad €. **2.974.741,09** e risultano suddivise in :

- €. 2.745.061,09 per spese di funzionamento
- €. 229.680,00 per interventi diversi

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

- €. 2.186.079,08 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)
- €. 338.982,01 per *l'acquisto di beni di consumo e di servizi*
- €. 220.000,00 riferiti ad *uscite / impegni per gli Organi dell'Ente*

Al 31.12.2015 il personale in servizio presso l'ANBSC era di n. 103 unità di cui n. 1 in organico e n. 102 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 2015 è comprensiva di tutti gli impegni assunti per il funzionamento delle sedi di Reggio Calabria, Roma, Palermo, Milano e Napoli.

Per l'esercizio 2015 la composizione di tale spesa risulta costituita fondamentalmente da:

- Spese acquisto beni e servizi diversi €. 69.773,54 che costituisce il 20,58% degli impegni;
- spese per fitto locali e funzionamento uffici (fitti, spese per l'illuminazione, telefonia, riscaldamento, condizionamento e pulizie) €. 254.668,50 pari al 75,13%;
- 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 €. 5.625,61 pari all'1,66%;
- spese per studi, progettazioni, rappresentanza e pubblicità per €. 169,36 pari allo 0,05%;
- spese per la sicurezza sui luoghi di lavoro per €. 8.745,00 pari al 2,58%.

Da quanto precede discende che la gestione 2015 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 2015 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
49	52	1	1	50	53

Formazione

La tabella di seguito riportata evidenzia l'attività di formazione del 2015 suddivisa per tipologia attività formativa, numero di attività espletate e numero dei partecipanti.

Attività Formativa	Esterna/Interna	Nr. Partecipanti
Corsi	1 (E)	1 (di cui nr. 1 donna)
Corsi	1 (I)	2 (di cui nr.0 donne)

L'attività formativa per l'anno 2015 è stata finalizzata alla formazione e aggiornamento del personale in relazione ai temi della sicurezza sui luoghi di lavoro.

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 2015 n. 15 unità di personale hanno cessato la posizione di comando e, nel medesimo periodo hanno, viceversa, preso servizio n.41 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 2015, è rappresentata dalla seguente tabella:

TIPO PERSONALE	Ruolo	Fuori ruolo	Comando	Totale
Dirigenti	1	1		2
Personale Area II			47	47
Personale Area III			54	54

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>	13/10/2015	23/10/2015	23/10/2015	Sito web ANBSC sezione amministrazione trasparente
Piano della <i>performance</i>	13/10/2015	23/10/2015	23/10/2015	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