



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

ANBSC - Prot. Interno N.0028799 del 26/04/2023

Anno 2023

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 2022 e fino alla data odierna si è provveduto a:

- esprimere il proprio assenso alla richiesta pervenuta dall'Agenzia, di confermare, per l'anno 2022, il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con provvedimento prot. n. 25247 del 24 giugno 2020, al fine di proseguire con il ciclo valutativo del personale, tenuto conto che nel corso dell'anno 2022 non sono intervenute modifiche di rilievo;
- validare la Relazione sulla performance 2021 firmata dal Direttore dell'Agenzia e trasmessa a questo OIV con prot. n. 41791 del 24/06/2022;
- proporre all'Organo di vertice le valutazioni dei Dirigenti Apicali, relative all'anno 2021;
- effettuare il monitoraggio degli obiettivi contenuti nei documenti pianificatori relativi all'anno 2021;
- avviare la pianificazione degli obiettivi strategici e strutturali per l'anno 2023;
- attestare l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza per l'anno 2022.

L'Agenzia sta portando avanti in questi anni il complesso percorso di riorganizzazione conseguente alle importanti riforme degli ultimi anni che ne hanno notevolmente modificato l'assetto strutturale. Si segnala che l'attuale organizzazione degli uffici di livello non dirigenziale, di cui al provvedimento del Direttore dell'Agenzia del 2 luglio 2019, non prevede una articolazione specifica che assolve alle funzioni di struttura tecnica di supporto all'OIV.

L'attività svolta è stata connotata da interventi ed iniziative rivolti ai referenti individuati dall'Agenzia, finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento del ciclo della performance.

Numerosi sono stati i contatti mirati a coordinare e supportare, sotto il profilo tecnico e metodologico, tutti gli attori coinvolti (Direzioni Generali e Sedi territoriali), per pervenire alla condivisione di linee guida comuni, coerenti con gli indirizzi del Dipartimento della Funzione Pubblica, del Ministero dell'Economia e Finanze e dell'ANAC. In particolare, è stato sistematicamente operato un controllo sulla coerenza esterna del sistema degli obiettivi strategici e dei relativi indicatori, per verificarne la conformità alle priorità politiche definite nella Relazione Programmatica allegata al Bilancio di previsione 2022, nonché sulla coerenza interna all'articolazione degli obiettivi stessi.

Con riferimento poi ai contenuti della pianificazione, nel 2022 si è proseguito il percorso già avviato, con particolare riguardo alla qualità e alla concretezza degli obiettivi attraverso un maggior ricorso agli indicatori di risultato e di impatto.

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

- l'adozione nell'anno 2023 del documento di valutazione della performance organizzativa complessiva, inserito, secondo le indicazioni della Funzione Pubblica, nella Relazione sulla performance 2022;
- 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 implementare il 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, 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.

L'attività degli uffici, dall'inizio dell'emergenza sanitaria è stata rimodulata ed organizzata, secondo le indicazioni normative, sia in modalità agile che in presenza. L'Agenzia ha disciplinato la possibilità di ricorrere alla modalità di lavoro agile tramite accordo tra il lavoratore e il datore di lavoro. In particolare, il Regolamento sul lavoro agile (provvedimento direttoriale n. 20097 del 29 marzo 2022) ha conferito valore autonomo al lavoro agile, slegandolo da una prospettiva emergenziale riconoscendogli l'identità di modalità alternativa di svolgimento della prestazione lavorativa, fermo restando il rispetto del criterio della prevalenza del lavoro in presenza.

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'Agenzia, che ha adottato Piano integrato di attività e organizzazione per il triennio 2023-2025 con provvedimento n.0022613 del 31/03/2023, 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 opportuno continuare a valorizzare e ottimizzare l'esperienza 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'Agenzia 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, pubblicate nel dicembre 2020;**

✓adottare gli atti del ciclo della performance (PIAO e Relazione sulla Performance) nelle **tempistiche normativamente indicate**, rispettivamente 31 marzo 2023 (proroga del termine originario, 31 gennaio 2023) e 30 giugno 2023.

L'OIV

Ing. Lisa Zanardo.

A handwritten signature in cursive script that reads "Lisa Zanardo".

26 aprile 2023

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'Agenda 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'Agenda 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 nel dicembre 2022, individua la pianificazione di obiettivi riferita alle quattro Direzioni Generali in cui si articola l'Agenda.

Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024, introdotto all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, c.d. "Decreto Reclutamento", documento unico di programmazione e governance che integra, tra l'altro, i Piani della performance, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione, è stato redatto in conformità alla normativa vigente e adottato con provvedimento n.42627 del 28/06/2022

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

La sezione presenta sotto il profilo organizzativo un panorama generale delle strutture dell'Agenda 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 specifici. 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 2022 e rappresentano, quindi, i traguardi intermedi da raggiungere al fine di assicurare il perseguimento dell'obiettivo triennale cui si riferiscono. Come evidenziato nel Piano, sono state considerate la struttura organizzativa dell'Agenda, la presenza in organico di 15 posizioni dirigenziali di II fascia e 4 posizioni dirigenziali di I fascia 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.

Per quanto concerne il personale con qualifica dirigenziale, nel corso del 2022, uno dei dirigenti di I fascia è transitato ad altra Amministrazione ed è stato reclutato un dirigente di II fascia, mediante procedura di mobilità volontaria esterna, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2001, al

fine di dare copertura al posto di funzione dirigenziale di livello non generale relativo all'Ufficio Pianificazione, Risorse Umane e Affari Generali .

Le risultanze dell'attività gestionale annuale riferita al 2022 e le informazioni generali sul funzionamento della "macchina amministrativa" saranno contenute nella Relazione sulla performance 2022, che sarà adottata dall'Agenzia e validata da questo OIV entro il 30 giugno 2023, termine indicato dall'art. 10 del decreto legislativo 150/2009.

Con riguardo alla pianificazione 2023 si rappresenta che la Relazione Programmatica 2023-2025 allegata al Bilancio di previsione 2023, firmata dal Direttore dell'Agenzia in data 1° dicembre 2022, è stata approvata con delibera (n.3 del 15 dicembre 2022) del Consiglio Direttivo, ed il PIAO 2023-2025 è stato adottato con provvedimento n.0022613 del 31/03/2023.

Il Piano è stato redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Si dà atto che sono stati attribuiti gli obiettivi ai dirigenti ed a tutto il personale, a seguito dell'adozione del PIAO 2022-2024.

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 e tutt'ora vigente, 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 2021, in applicazione del previgente Sistema, i procedimenti di valutazione individuale per i due Dirigenti di I fascia con incarico speciale ai sensi dell'articolo 113-ter del decreto legislativo n. 159/2011 e per il Dirigente di II fascia con incarico di I fascia ai sensi dell'art. 19, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 165/2001, presenti in Agenzia, si è concluso, sulla base della proposta di questo OIV, riportando il giudizio finale massimo.

Per quanto riguarda i dirigenti di prima e di seconda fascia, la procedura riferita all'anno 2021 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 2021 risultano valutate 138 unità di personale (di cui 62 di ruolo e 76 in posizione di comando e tutti hanno ricevuto un giudizio di prestazione eccellente/ottimo).

Con riferimento all'anno 2022 sono state avviate le procedure di valutazione per tutto il personale interessato.

Richiamate le Linee-guida ANAC di cui alla delibera ANAC n. 177 del 19 febbraio 2020, in cui è stabilito che: “L’OIV contribuisce alla valutazione dell’impatto dei doveri di comportamento sul raggiungimento degli obiettivi e sulla misurazione della performance individuale e organizzativa” si evidenzia che nell’anno 2022 l’Ufficio Procedimenti Disciplinari ha proceduto all’archiviazione di un procedimento disciplinare precedentemente avviato e poi sospeso 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 si evidenzia una buona coerenza tra pianificazione strategico-gestionale e programmazione economico-finanziaria.

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, come già auspicato in precedenza, 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 2 maggio 2022 all’adozione, per il triennio 2022-2024, del Piano Triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che contiene le misure programmatiche in materia di trasparenza e integrità confluito poi nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024, adottato in data 28 giugno 2022.

Relativamente ai sistemi informativi e informatici, si rappresenta che l’Agenzia ha provveduto ad un processo di riorganizzazione del sistema della trasparenza 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.

In particolare, occorrerà effettuare una puntuale analisi dei parametri utili a rappresentare la qualità effettiva dei servizi (accessibilità; tempestività; trasparenza; efficacia) e degli indicatori per la misurazione del livello di qualità dei servizi erogati, tenendo conto dei requisiti

che tali indicatori devono soddisfare (rilevanza; accuratezza; temporalità; fruibilità; interpretabilità; coerenza).

La finalità deve essere quella di arrivare poi ad una sempre più accurata definizione degli standard di qualità ossia del livello di qualità che l'Agenzia si impegna a mantenere ponendosi in una prospettiva di miglioramento continuo.

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 2022 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.