

**Relazione annuale sulla
Performance dell'Ente
Strumentale alla Croce Rossa
Italiana in Liquidazione Coatta
Amministrativa 2019**

INDICE

1. PRESENTAZIONE	3
2. INFORMAZIONI DI INTERESSE	4
2.1 – Il contesto di riferimento	4
2.2 – Organi	5
2.3 – Struttura Organizzativa	6
2.4 – Personale	8
2.5 – I risultati raggiunti	10
2.6 – Le criticità e le opportunità	10
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	11
3.1 – Albero della performance	11
3.2 – Obiettivi strategici	12
3.3 – Obiettivi e piani operativi	12
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	14
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO GENERE	14
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	15
6.1 – Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	15
6.2 – Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	16

1. PRESENTAZIONE

La presente relazione è articolata secondo la vigente normativa in materia di ciclo della performance di cui all'art. 10 comma 1 lettera b) del decreto legislativo n. 150/2009, come modificato dal d.lgs. 74/2017, nonché sulla base delle linee guida per la Relazione annuale sulla Performance pubblicate a novembre 2018 dal Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ufficio per la valutazione della performance.

La relazione, relativa all'anno 2019, partendo dal Piano della Performance 2019, approvato con Provvedimento del Commissario Liquidatore n.13 del 20.03.2019 evidenzia, per l'anno di riferimento l'applicazione dell'intero ciclo della performance analizzando i risultati organizzativi ed individuali raggiunti a fronte degli obiettivi e delle risorse assegnate.

2. INFORMAZIONI DI INTERESSE

2.1 – Il contesto di riferimento

La Croce Rossa Italiana, ente pubblico non economico, come noto, è stata oggetto di un radicale processo di riordino ai sensi del decreto legislativo 28 settembre 2012, n. 178 “Riorganizzazione dell’Associazione italiana della Croce Rossa (C.R.I.) a norma dell’articolo 2 della legge 4 novembre 2010, n. 183” che ha portato dal 1° gennaio 2016 alla coesistenza di due soggetti giuridici distinti e di diversa natura:

- l’Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana, ente pubblico non economico con la finalità di concorrere allo sviluppo dell’Associazione della Croce Rossa Italiana;
- l’Associazione della Croce Rossa Italiana di natura giuridica privata.

Dal 1° gennaio 2018 ai sensi dell’art. 8 del decreto di riordino, come modificato dall’art. 16 del D.L. 148/2017 convertito in Legge n.172/2017 l’Ente Strumentale alla CRI è in liquidazione coatta amministrativa disciplinata dal titolo V del Regio decreto n. 267/1942. L’Ente, pertanto, è assoggettato a disciplina speciale in quanto l’applicazione della disciplina di cui al titolo V del r.d. 267/1942 va necessariamente armonizzata con quanto previsto dall’art. 8 del d.lgs. 178/2012 s.m.i. in materia di riordino della Croce Rossa Italiana.

Giova sottolineare che trattasi di liquidazione coatta amministrativa non a seguito di insolvenza, ma a seguito di riordino voluto dal legislatore con il d.lgs. 178/2012 “Riorganizzazione dell’Associazione Italiana della Croce Rossa a norma dell’articolo 2 della legge 4 novembre 2010, n. 183”. Il legislatore, dovendo procedere alla progressiva chiusura della vecchia Croce Rossa Italiana, ha previsto l’applicazione del titolo V del regio decreto 16.03.1942, n. 267 “Legge fallimentare” garantendo al contempo una forte continuità sia relativamente al personale che al vertice per la gestione della liquidazione dell’ente pubblico proprio perché la messa in L.C.A.

non era dovuta da una situazione di insolvenza, ovvero ad una cattiva gestione, bensì da un riordino voluto da una norma di legge.

2.2 – ORGANI

Ai sensi dell'art. 8 comma 2 sono organi dell'Ente il Commissario Liquidatore e il Comitato di sorveglianza nominati con decreto del Ministro della Salute ai sensi dell'articolo 8, comma 2, D.lgs. 178/2012 e s.m.i. che testualmente recita: *"A far data dal 1° gennaio 2018, l'Ente è posto in liquidazione ai sensi del titolo V del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, fatte salve le disposizioni di cui al presente comma. Gli organi deputati alla liquidazione di cui all'articolo 198 del citato regio decreto sono rispettivamente l'organo di cui all'articolo 2, comma 3, lettera c) quale commissario liquidatore e l'organo di cui all'articolo 2, comma 3, lettera b) quale comitato di sorveglianza. Detti organi, nominati dal Ministro della salute, restano in carica per 3 anni e possono essere prorogati, per motivate esigenze, per ulteriori 2 anni..."*

Con decreto del 28 dicembre 2017 il Ministro della Salute ha nominato il Commissario Liquidatore ed ha individuato quale Comitato di Sorveglianza il Collegio dei Revisori dei conti. L'Autorità che vigila sulla liquidazione è il Ministero della Salute.

Con nota prot. 6898 del 6 marzo 2018 il Ministero della Salute ha chiarito che *"...il Commissario Liquidatore è attualmente l'organo attivo della procedura....."*.

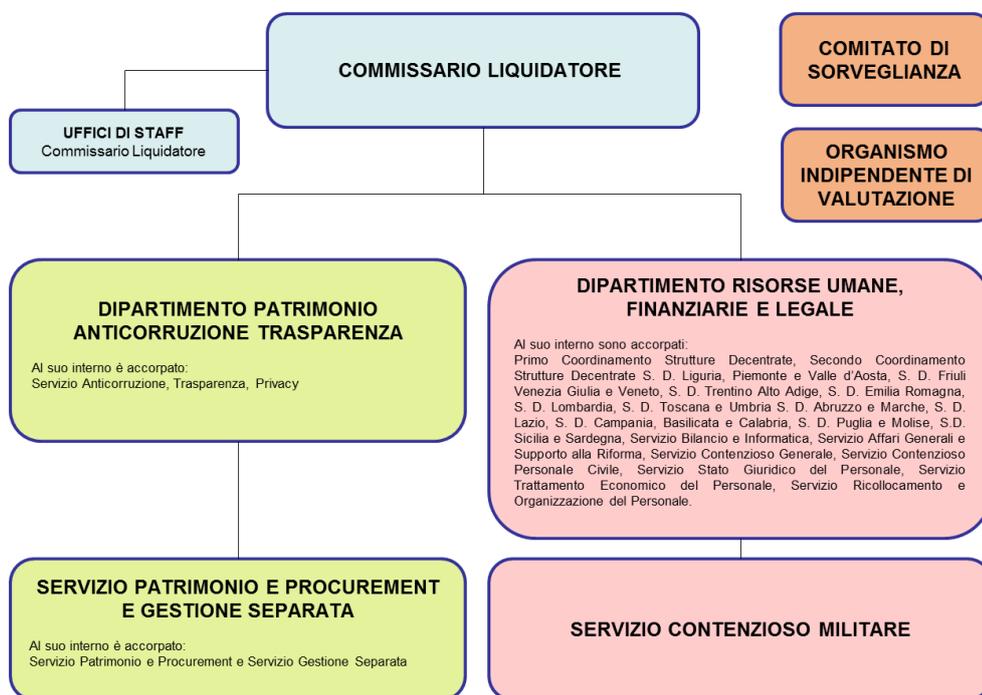
2.3 – STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Al fine di assicurare il corretto proseguimento delle attività dell'Ente in liquidazione coatta amministrativa il Commissario liquidatore ha previsto la proroga dei regolamenti in quanto applicabili e, tra questi, il Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Ente Strumentale alla Croce Rossa, approvato con delibera n. 61 del 9 settembre 2016. Il Commissario liquidatore ha, altresì, previsto relativamente al rapporto con i dirigenti l'applicazione delle norme relative al D. Lgs. n. 165/2001 in materia di organizzazione amministrativa e di funzioni dirigenziali e conseguentemente delle connesse responsabilità dirigenziali. Tale soluzione organizzativa è stata ritenuta coerente con il vigente quadro normativo dal Comitato di Sorveglianza e dall'Autorità vigilante.

Detto Regolamento all'art. 5 comma 8 prevede che *"...ai fini dell'adeguamento dell'organizzazione alle esigenze progressive di riordino e razionalizzazione gestionale, nonché tenuto conto delle procedure di mobilità in corso, secondo le previsioni di cui al Decreto 178/2012 s.m.i. in via d'urgenza..... possono essere effettuati definitivi o temporanei accorpamenti di uno o più Dipartimenti, Servizi e Strutture Decentrate, in considerazione della riorganizzazione dell'Ente in atto."*

Il Commissario Liquidatore, atteso l'imponente processo di mobilità connesso al riordino dell'Ente ed alla carenza di figure dirigenziali con provvedimento n 3 dell'8 febbraio 2019 ha disposto, in via d'urgenza, la parziale modifica della struttura organizzativa dell'Ente in liquidazione coatta amministrativa sulla base delle funzioni residue dell'Ente in L.C.A.

Nell'anno 2019, pertanto, l'articolazione della struttura alla luce del regolamento di organizzazione e funzionamento, come modificato dal Provvedimento n.3 dell'8 febbraio 2019 è così delineata:



Al **Dipartimento Risorse Umane, Finanziarie e Legale** afferisce la seguente struttura di livello dirigenziale non generale:

- 1) Servizio Contenzioso Personale Militare

Al **Dipartimento Patrimonio e Anticorruzione e Trasparenza** afferisce la seguente struttura di livello dirigenziale non generale:

- 1) Servizio Patrimonio e Procurement e Gestione separata (a stralcio)

2.4 – PERSONALE

Il tema delle risorse umane nell'ambito del riordino della CRI è stato oggetto di grande attenzione da parte del Governo e del Parlamento, che nel tempo hanno apportato emendamenti al testo originario del decreto di riordino al fine di consentire un ordinato transito del personale dell'Ente presso altre Pubbliche Amministrazioni.

Si rammenta che per il personale a supporto della gestione liquidatoria, a seguito delle modifiche all'art. 8 comma 2 del decreto di riordino apportate con l'art. 16 del decreto legge 16 ottobre 2017, n. 148, convertito con modificazioni dalla L. 4 dicembre 2017, n. 172: *"...Il Commissario liquidatore si avvale, fino alla conclusione di tutte le attività connesse alla gestione liquidatoria, del personale individuato.....Per detto personale, pur assegnato ad altra amministrazione il termine del 1° aprile sotto indicato operante per il trasferimento anche in sovrannumero e contestuale trasferimento delle risorse ad altra amministrazione, è differito fino a dichiarazione di cessata necessità da parte del commissario liquidatore...."*

- Alla data del 1 gennaio 2019 il personale ancora impiegato nell'Ente Strumentale ammontava a n. 182 dipendenti (di cui 2 in posizione di comando), così suddivisi:
 - ✓ n. 178 unità individuate dal Presidente Nazionale, con ultimo provvedimento n. 10 del 22 dicembre 2017, in quanto addetti alle attività alla gestione liquidatoria;
 - ✓ n. 4 in disponibilità (di cui n. 5 dal 1° novembre 2017).

- Alla data del 31 marzo 2019 il personale dell'Ente Strumentale ammontava a n. 154 dipendenti.
- Alla data del 31 dicembre 2019 il personale dell'Ente Strumentale ammonta a n. 77 risorse umane impiegate nella gestione liquidatoria (76 personale civile di ruolo dell'Ente +1 in posizione di comando).

Giova evidenziare che il personale in servizio al 31.12.2018 era di 4.379 unità oltre ad un significativo numero di interinali.

In attuazione di quanto previsto dalla norma di riferimento, con i Decreti della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – DFP 0001056 P-4 17.1.7.3. del 9 gennaio 2019 e ID 24256789 del 12.07.2019, tutto il personale funzionale alle attività propedeutiche alla gestione liquidatoria è stato assegnato ad altra pubblica amministrazione prevedendo quale data ultima di transito in mobilità il 1°01.2021.

La progressiva mobilità del personale ha comportato per alcuni uffici una drastica riduzione di risorse assegnate e in molti casi l'assenza di passaggi di consegne.

Attesa la straordinarietà della situazione dell'Ente in liquidazione coatta amministrativa gli obiettivi assegnati sono inevitabilmente di diretta derivazione dallo stesso decreto di riordino.

Relativamente all'anno 2019, l'Ente ha continuato ad avvalersi di un sistema di governance interna coerente con la struttura ed in grado di monitorare il funzionamento dell'organizzazione in termini di efficacia ed efficienza.

2.5 – I RISULTATI RAGGIUNTI

Nel corso del 2019 l'Ente strumentale alla Croce Rossa Italiana in liquidazione coatta amministrativa ha continuato ad operare con diligenza, responsabilità, efficienza ed efficacia nell'attuazione degli adempimenti imposti dal d.lgs. 178/2012 sia nell'attività ordinaria che nelle complesse operazioni derivanti dalla liquidazione ai sensi del titolo V R.D. 267/1942.

A riguardo è necessario sottolineare che l'Ente si è trovato ad operare in un ambito estremamente complesso anche in considerazione della lacunosità della norma. A questo si è cercato di ovviare grazie ad un costante e lavoro, in sinergia con i Ministeri e l'Avvocatura Generale dello Stato al fine di risolvere i molteplici problemi legati al percorso di riordino disciplinato da un decreto legislativo, quale è il 178 /2012, definito dalla stessa Avvocatura Generale dello Stato "*... di formulazione non particolarmente chiara.*" e "*....di difficile interpretazione.....*".

Sono, altresì, da aggiungere i problemi oggettivi derivanti dalla liquidazione di un Ente, quale la CRI, che aveva quasi 5000 dipendenti e lavoratori flessibili, civili e appartenenti al Corpo Militare, ed un patrimonio di oltre 1500 cespiti catastali oltre ai beni mobili.

2.6 – LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ

Anche nel 2019 si è riscontrata ancora qualche criticità "culturale"; in alcuni casi il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è stato percepito come semplice adempimento normativo e non come strumento di supporto decisionale per la gestione delle risorse e di miglioramento e crescita individuale.

È proseguita, comunque, un'attività di sensibilizzazione al fine di giungere allo sviluppo di una cultura organizzativa comune e condivisa improntata al risultato finale.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 – ALBERO DELLA PERFORMANCE

La programmazione dell'Ente Strumentale alla CRI in L.C.A. si basa sui seguenti elementi:

- a. programmazione strategica;
- b. programmazione gestionale;
- c. programmazione operativa;
- d. mappa dei servizi e piano degli standard;
- e. standard professionali.



3.2 – OBIETTIVI STRATEGICI

La gestione 2019 è stata caratterizzata dalla formulazione degli obiettivi strategici assegnati dal Commissario Liquidatore dell'Ente Strumentale alla CRI in L.C.A. ex art. 2 comma 3 d.lgs. 178/2012 peraltro occorre specificare che i sopracitati obiettivi sono stati imposti dal predetto decreto di riordino .

Da una prima analisi si registra il totale raggiungimento degli obiettivi programmati.

3.3 – OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

Per quanto concerne gli obiettivi assegnati ai Capi Dipartimento dell'Ente Strumentale la gestione 2019 è stata caratterizzata dalla formulazione di obiettivi strategici e d'innovazione operativa e gestionale assegnati ai dirigenti (Capi Dipartimento)

Il Piano della Performance 2019 – 2020 è stato approvato con Provvedimento n. 13 del 20 marzo 2019 del Commissario Liquidatore



Da un'analisi dettagliata del grado di valutazione dei singoli obiettivi si evince una media degli obiettivi dell'ente pari al 100 % data dalla media ponderata tra il grado di raggiungimento degli obiettivi dei dipartimenti e dei servizi a loro afferenti.

Da questa analisi emerge con chiarezza un buon grado di valutazione degli obiettivi.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

L'attività di programmazione è stata svolta tenendo conto dei caratteri economico-finanziari desumibili dal ciclo di bilancio attuando comunque delle azioni improntate ad una maggiore efficienza ed economicità.

Con l'avvio della liquidazione coatta amministrativa il Ministero della Salute in linea con quanto rappresentato dal Ministero dell'Economia e Finanze ha comunicato che per l'Ente non vi è la necessità di predisporre un bilancio di previsione. Pur tuttavia nell'ottica della massima trasparenza e nel rispetto del principio del buon andamento della Pubblica Amministrazione l'Ente ha ritenuto di predisporre un preventivo di gestione corrente per l'esercizio 2019, approvato con Provvedimento del Commissario Liquidatore n. 15/2019, e gestire le spese prededucibili dell'esercizio in applicazione della disciplina del D.Lgs. 165/2001.

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO GENERE

L'Ente, pur non avendo sviluppato un bilancio di genere, ha posto sempre molta attenzione al tema legato alle pari opportunità di genere e/o ad attività che attengano al divieto di discriminazione.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 – FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

L'Ufficio Programmazione e Controllo è la struttura demandata a svolgere all'interno dell'Ente un'attività di supporto per l'attuazione del ciclo della Performance.

L'Ufficio, preso atto degli indirizzi strategici definiti con provvedimento n. 13 del 20 marzo 2019 del Commissario Liquidatore ha proceduto ad avviare, in base alle indicazioni ricevute dal Commissario Liquidatore un'attività di monitoraggio costante degli obiettivi con i Dirigenti dei Dipartimenti al fine di pervenire alla definitiva misurazione.

Tale attività è stata sviluppata sulla base di due modelli:

- modello "top-down" in cui il Commissario Liquidatore ha proceduto alla definizione degli obiettivi e li ha declinati ai centri di responsabilità;
- modello "bottom-up" in cui gli attori della gestione titolari dei centri di responsabilità hanno partecipato alla formulazione e definizione degli obiettivi che, attraverso una serie di passaggi successivi, sono stati formalizzati dal Commissario Liquidatore.

L'adozione di una metodologia di definizione degli obiettivi di gestione di tipo "misto", quale quella adottata dall'Ente, ha consentito, nella fase di negoziazione tra il Commissario Liquidatore e i Capi Dipartimento, di giungere ad una condivisione degli obiettivi da raggiungere in funzione delle priorità dell'Ente al fine di una corretta ed ordinata gestione liquidatoria.

Gli obiettivi sono stati suddivisi in obiettivi strategici ed obiettivi d'innovazione organizzativa e gestionale e sono stati sviluppati attraverso le schede di dettaglio

contenenti specifiche aree per la descrizione degli obiettivi, la definizione del piano dei tempi e l'individuazione di parametri di valutazione temporali e quantitativi.

L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo i principi previsti dal Sistema di Valutazione e dalle modifiche normative sopraggiunte .

Ad oggi si è conclusa la valutazione finale degli obiettivi assegnati ai due Capi Dipartimento.

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

Punto di forza del percorso avviato dall'Ente è aver definito il ciclo delle performance basato su una stretta concatenazione tra diversi livelli di programmazione e una maggiore correlazione tra programmazione, realizzazione, valutazione, controllo e rendicontazione. La programmazione per obiettivi e la sensibilizzazione delle strutture al raggiungimento dei risultati hanno in ogni caso rappresentato un forte stimolo al miglioramento generale dell'attività amministrativa.