

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

Anno 2021

1. PRESENTAZIONE

Il presente documento costituisce la Relazione sulla performance dell'Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana in L.C.A, prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del decreto legislativo 150/2009 ed è stato redatto in conformità a quanto specificato dalla vigente normativa.

La Relazione annuale sulla performance è il documento con cui l'Ente rendiconta i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nell'anno 2021 rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili evidenziando ove necessario criticità ed eventuali scostamenti nonché occasioni di miglioramento.

In particolare la presente relazione costituisce strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'Ente può rideterminare obiettivi e risorse in funzione dei risultati ottenuti nell'anno precedente e ottimizzare progressivamente il ciclo della performance.

Attraverso la presente relazione si intende sia evidenziare l'applicazione dell'intero ciclo della performance da parte dell'Ente che esplicitare i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nel corso dell'anno 2021.

Alla fine dell'esercizio preso in esame non sono emersi scostamenti tra i risultati effettivamente raggiunti dall'Ente e quelli programmati, e la valutazione degli obiettivi è stata effettuata ponendo l'attenzione sul loro grado di realizzazione determinato in base al grado di conseguimento dei target previsti per gli indicatori individuati in sede di programmazione.

INDICE

1. PRESENTAZIONE	2
2. INFORMAZIONI DI INTERESSE	4
2.1 – Il contesto di riferimento	4
2.2 – Il riordino della Croce Rossa Italiana	7
2.3 – I risultati raggiunti	10
2.4 – Le criticità e le opportunità	12
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	12
3.1 – Albero della performance	12
3.2 – Obiettivi strategici	13
3.3 – Obiettivi e piani operativi	14
3.4 Performance organizzativa complessiva	14
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	15
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO GENERE	16
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	16
6.1 – Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	16
6.2 – Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	18

2. INFORMAZIONI DI INTERESSE

2.1 – IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Come noto la Croce Rossa Italiana è interessata da diversi anni da un radicale processo di riordino disciplinato dal Decreto Legislativo 28 settembre 2012, n.178.

Dal 1° gennaio 2018 ha preso avvio la liquidazione coatta amministrativa (di seguito L.C.A.) dell'Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana secondo le previsioni 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..."*

Detto articolo è stato modificato dall'art. 16 del D.L. n. 148/2017 convertito in legge 172/2017 e ad oggi 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....."*

A seguito del decreto del Ministro della Salute datato 8 dicembre 2020 è stata disposta la proroga degli Organi della procedura di liquidazione coatta amministrativa dell'Ente fino al completamento delle operazioni di liquidazione e, comunque non oltre il 28.12.2022.

Considerata l'intervenuta proroga degli Organi dell'Ente, alla luce delle attività ancora in essere connesse alla procedura di liquidazione, l'Amministrazione si è riservata di predisporre un nuovo cronoprogramma delle uscite del personale per gli anni 2021 - 2022.

Il riordino dell'Ente ha determinato un massiccio processo di mobilità che ha visto coinvolto tutto il personale dell'Associazione Italiana della Croce Rossa poi Ente Strumentale alla CRI ed oggi in l.c.a.

- Alla data del 31.12.2021 il personale funzionale alla gestione liquidatoria dell'Ente Strumentale alla CRI in LCA era di n. 39 dipendenti.

E' da tener conto inoltre che si è proceduto alla fine dell'anno 2021 alla dichiarazione di cessata esigenza di altri 10 dipendenti, transitati presso gli Enti di destinazione a far data dal 1° gennaio 2022.

Attesa la straordinarietà della situazione determinata sia dalla continua evoluzione normativa e considerata la costante riduzione delle risorse transitate in mobilità sulla base dei decreti di assegnazione del Dipartimento della Funzione Pubblica, e tenuto conto della proroga degli Organi dell'Ente, il Piano della Performance, approvato con Provvedimento del Commissario liquidatore n. 11 del 28 gennaio 2021, è stato redatto per il biennio 2021-2022. Relativamente agli obiettivi, stante la liquidazione dell'Ente, gli stessi sono stati determinati sulla base degli adempimenti dettati dallo stesso decreto di riordino volti, in particolare, alla definizione dello stato passivo e della massa attiva al fine del soddisfo del ceto creditorio.

E' da sottolineare che l'ESACRI, pur in liquidazione coatta amministrativa, è un ente pubblico non economico e, pertanto, permangono tutte le attività e gli adempimenti ordinari relativi alla natura pubblica dell'Ente stesso e del personale dipendente.

Relativamente all'anno 2021, 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.

Come è noto anche l'anno 2021, oggetto delle presente relazione, è stato interessato dall'emergenza Covid-19, per cui nel rispetto della normativa e dei DPCM emanati dagli Organi di Governo, sono proseguite le attività volte all'adozione di tutte le misure necessarie al fine del contenimento e della massima sicurezza dei lavoratori. In particolare sono proseguite le modalità di lavoro agile per tutti i dipendenti dell'Ente, utilizzando le forme semplificate incentivate dalla legge. Giova indicare il Decreto-Legge n. 56 del 30.04.2021 che ha prorogato fino al 31.12. 2021 il lavoro agile semplificato.

Nonostante lo stato emergenziale da Covid-19 le attività sono proseguite efficacemente.

Stante le nuove disposizioni emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri si è pertanto continuato con la procedura organizzativa dello smart working agevolato, già applicato a marzo 2021 e fino alla data del 15.10.2021, così come disposto dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione datato 8 ottobre 2021.

Il citato decreto ha disposto infatti che dal 15.10.2021 il lavoro agile cessa di essere modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e che lo stesso potrà essere autorizzato esclusivamente nel rispetto di determinate condizioni tra le quali l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Pertanto, dalla data del 15.10.2021 tutto il personale ha ripreso lo svolgimento delle proprie attività in presenza e si è dato avvio alle procedure per la formalizzazione del contratto individuale utile per lo svolgimento del lavoro agile che si sono concluse nel mese di dicembre 2021.

2.2 – IL RIORDINO DELLA CROCE ROSSA ITALIANA

La CRI, riordinata secondo le disposizioni del d.lgs. 178/2012 ha assunto, dal 1° gennaio 2016, la denominazione di Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana, mantenendo la personalità giuridica di diritto pubblico come ente non economico, sia pure non più associativo, con la finalità di concorrere temporaneamente allo sviluppo dell'Associazione.

A seguito delle sopradette modifiche normative a far data dal 1° gennaio 2018 l'Ente non è stato più soppresso, ma posto in liquidazione e, pertanto, soggetto alla disciplina pubblica. In particolare possiamo dire che l'Ente 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.

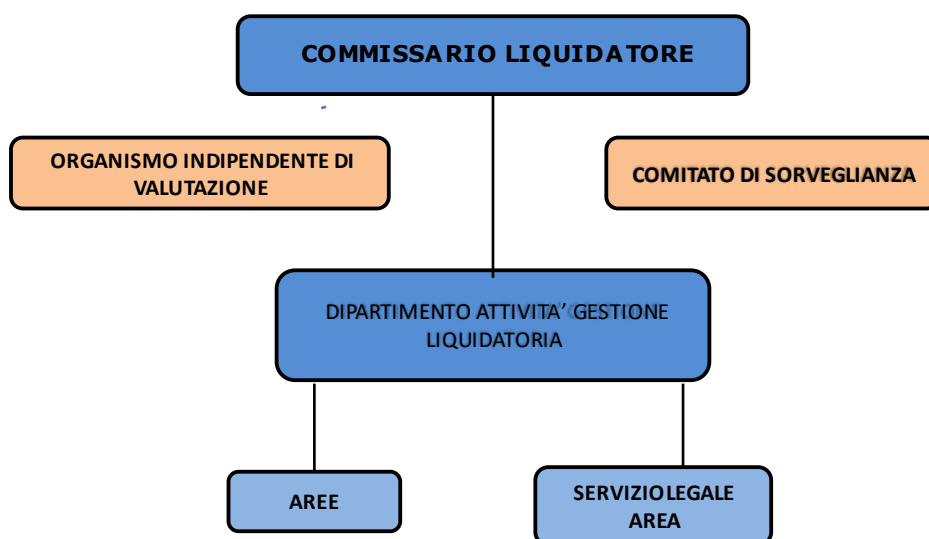
Al fine di garantire un ordinato processo di chiusura, tenuto conto della progressiva riduzione delle unità di personale e alla luce delle esigenze organizzative e strutturali determinate dalla liquidazione si è dovuto procedere ad una parziale riorganizzazione sulla base delle funzioni residue dell'Ente.

In particolare a seguito del transito in mobilità del personale in altre amministrazioni, è scaturita l'esigenza di modificare la struttura organizzativa dell'Ente, e quindi con Provvedimento n. 29 del 22.06.2021, il Commissario Liquidatore ha adottato il nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Ente. La struttura è costituita dal Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria, struttura dirigenziale di livello generale con a capo un Dirigente di I fascia, al quale afferisce il Servizio Legale, con un Dirigente di II

fascia, in posizione di comando, individuato ai sensi dell'art. 19 comma 5 bis d.lgs. 165/2001, e le Macro Aree, strutture semplici.

A seguito di accordo con le OO.SS. in sede di contratto integrativo decentrato, al fine di assicurare una migliore razionalizzazione e ottimizzazione dei lavori, le attività sono state suddivise in Macro Aree, con a capo un funzionario di area C. Il Capo dipartimento a seguito di monitoraggio, nonché colloqui con il personale ed in particolare con i Capo area ha verificato il corretto andamento delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi assegnati entro il termine stabilito.

Nell'anno di riferimento la struttura organizzativa è così delineata:



Relativamente alle risorse umane si rammenta che, a seguito dell'emanazione dei decreti n. ID 21943165 del 9 gennaio 2019 e. n. ID 24256789 del 12 luglio 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, di assegnazione ad altra P.A. del personale funzionale alle attività propedeutiche alla gestione liquidatoria dell'Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana in L.C.A., nell'anno 2021 sono transitate in mobilità presso gli Enti di destinazione n. 6 unità con le relative risorse finanziarie ai sensi dell'art. 8 comma 2 del D.lgs. 178/2012.

Alla data del 31 dicembre 2021, pertanto, il personale dell'Ente Strumentale ammonta a n. 39 dipendenti.

Le unità che, a diverso titolo (mobilità, quiescenza, ecc.), hanno cessato il servizio dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021 sono complessivamente 9 unità.

Alla data di avvio della liquidazione (1° gennaio 2018) il personale a supporto del Commissario Liquidatore per la gestione liquidatoria in servizio nell'Ente era pari a 189 unità al 31 dicembre 2020 il personale a supporto del Commissario liquidatore era pari a n. 48 dipendenti.

Nel 2021 sono state espletate le procedure, ai sensi dell'art. 19 comma 5 bis d.lgs. 165/2001, per il reclutamento di un dirigente di II fascia, e quindi con Provvedimento n. 14 del 04.03.2021 il Commissario Liquidatore ha conferito l'incarico dirigenziale non generale di II fascia del Servizio Legale.

Per il personale a supporto della gestione liquidatoria si rammenta che 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...."*

Si rammenta altresì che per l'assegnazione di detto personale ad altre PP.AA., ai sensi dell'art. 8 comma 2 del d.lgs. 178/2012, il Commissario Liquidatore ha trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota prot. n. 12891 del 29.03.2018, un piano triennale di dismissione e progressiva riduzione del personale della gestione liquidatoria sulla base delle esigenze dell'Ente che prevedeva l'uscita dell'ultima quota di contingente il 31.12.2020.

A seguito del decreto del Ministro della Salute dell'8 dicembre 2020, che ha disposto la proroga degli Organi della procedura di liquidazione coatta amministrativa dell'Ente fino al completamento delle operazioni di liquidazione e, comunque non oltre il 28.12.2022, l'Amministrazione si è riservata di predisporre un nuovo cronoprogramma delle uscite per gli anni 2021 - 2022.

Per completezza di informazioni si segnala che nell'anno 2021, a seguito dell'espletamento delle procedure di nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente Strumentale alla CRI in lca, il Commissario Liquidatore, con Provvedimento n. 2 del 21.01.2021, ha conferito l'incarico all'Organismo Indipendente di Valutazione Monocratico, atteso il ridotto numero di personale, inferiore alle 50 unità.

2.3 – I RISULTATI RAGGIUNTI

Nel corso del 2021 l'Ente strumentale alla Croce Rossa Italiana ha operato con diligenza, responsabilità, efficienza ed efficacia nell'attuazione degli adempimenti imposti dal d.lgs. 178/2012.

A riguardo è necessario sottolineare che la liquidazione coatta amministrativa ha comportato per l'Ente un contesto operativo estremamente complesso anche in considerazione della lacunosità della norma definita dalla stessa Avvocatura Generale dello Stato "*... di formulazione non particolarmente chiara.*" e "*....di difficile interpretazione.....*". Tali difficoltà sono state affrontate in costante sinergia con il Comitato di Sorveglianza, i Ministeri interessati e l'Avvocatura Generale dello Stato.

Nell'anno di riferimento, a seguito del protrarsi dell'emergenza sanitaria Covid-19, in linea con quanto stabilito dal Governo e dalle Autorità competenti, l'Amministrazione si è impegnata ad assicurare i più adeguati livelli di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative attraverso molteplici misure, anche organizzative, di prevenzione, protezione e informazione al personale, finalizzate al contenimento della diffusione del virus e garantire la massima sicurezza dei lavoratori nello svolgimento delle proprie attività.

In particolare, a seguito dei DPCM emanati, l'amministrazione ha protratto l'applicazione del lavoro agile in modalità semplificata in deroga alla L.81 del 22 maggio 2017 che regola il lavoro agile nelle PP.AA.

Considerato il protrarsi dello stato emergenziale da Covid-19, il Decreto-Legge n. 56 del 30.04.2021 ha prorogato fino al 31.12. 2021 il lavoro agile semplificato.

Si è pertanto continuato con la procedura organizzativa dello smart working agevolato, già applicato a marzo 2021 e fino alla data del 15.10.2021, così come disposto dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione datato 8 ottobre 2021.

Il citato decreto ha disposto infatti che dal 15.10.2021 il lavoro agile cessa di essere modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa e che lo stesso potrà essere autorizzato esclusivamente nel rispetto di determinate condizioni tra le quali l'accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81.

Pertanto, dalla data del 15.10.2021 tutto il personale ha ripreso lo svolgimento delle proprie attività in presenza e si è dato avvio alle procedure per la formalizzazione del contratto individuale utile per lo svolgimento del lavoro agile.

Sono state calendarizzate le presenze del personale presso la sede di lavoro nel rispetto del limite individuato dal R.S.P.P.

L'Amministrazione ha pertanto posto in essere tutte le misure di prevenzione e sicurezza di propria competenza quale Datore di lavoro in collaborazione costante con il R.S.P.P. del medico competente.

L'emergenza COVID ha avuto inevitabili ripercussioni nell'attività dell'Ente che prevede il coinvolgimento di Organismi esterni. A titolo esemplificativo si rappresenta il rallentamento nell'espletamento delle aste per la vendita del patrimonio immobiliare dell'Ente al fine della realizzazione dell'attivo.

2.4 – LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ

Nel 2021 l'attività è proseguita, in linea con il lavoro svolto dall'avvio della gestione liquidatoria dell'Ente.

Nel corso dell'anno di riferimento, in un contesto peculiare quale quello della liquidazione, lo sforzo dell'organizzazione a tutti i livelli è stato quello di evidenziare gli aspetti sostanziali del processo di valutazione in ordine sia ai risultati attesi e realizzati sia all'obiettivo di crescita professionale delle risorse umane attraverso un costante monitoraggio.

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

A seguito delle variazioni intervenute sulla struttura organizzativa dell'Ente, data la progressiva riduzione delle unità di personale ad essa dedicata, con Provvedimento n. 29 del 22.06.2021 il Commissario Liquidatore ha adottato il nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Ente Strumentale CRI in L.C.A., autorizzato dal Ministero della Salute con nota prot.33424 dell'11.11.2021.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 – ALBERO DELLA PERFORMANCE

La programmazione dell'Ente Strumentale alla CRI si basa sui seguenti elementi:

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



3.2 – OBIETTIVI STRATEGICI

La gestione 2021 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 dell'Ente Strumentale la gestione 2021 è stata caratterizzata dalla formulazione di obiettivi strategici e d'innovazione operativa e gestionale assegnati ai dirigenti (Capo Dipartimento, Dirigente del Servizio interno)

Il Piano della Performance 2021 è stato approvato con Provvedimento n. 11 del 28.01.2021 del Commissario Liquidatore.



3.4 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA

Nella misurazione della performance organizzativa complessiva si tiene conto:

1. delle misurazioni del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali e dei relativi target;
2. monitoraggi almeno semestrali dell'andamento delle attività;
3. mutamenti del contesto interno in cui l'ente ha operato nell'anno di riferimento.

Ciò ha comportato una attenta analisi delle attività e delle risorse disponibili al fine della rimodulazione degli obiettivi.

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 del dipartimento e del Servizio afferente.

Relativamente alla performance organizzativa ed individuale si può affermare che la valutazione è complessivamente positiva.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Relativamente al collegamento tra i documenti di pianificazione e programmazione ed il bilancio di previsione è da rilevare che, attesa la peculiare situazione dell'Ente in L.C.A., il Ministero dell'Economia e Finanze ha rappresentato che *"... con l'avvio della procedura di liquidazione coatta amministrativa, non è più necessaria la predisposizione di un bilancio di previsione..."*.

Pur tuttavia, nell'ottica della massima trasparenza e anche a garanzia della massa creditoria nonché nel rispetto del principio del buon andamento della Pubblica Amministrazione, il Commissario liquidatore ha ritenuto di predisporre un Preventivo di gestione corrente per l'esercizio 2021, approvato con Provvedimento n. 12 del 02.02.2021, per continuare a gestire le spese preveducibili dell'esercizio in argomento in applicazione della disciplina del D.Lgs. 165/2001, prevedendo esclusivamente le spese ritenute necessarie ed indispensabili per le attività della liquidazione coatta amministrativa. L'attività di

programmazione è stata svolta attuando comunque delle azioni improntate alla maggiore efficienza ed economicità.

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.

Nell'anno di riferimento non sono emerse problematiche legate al benessere organizzativo. Al fine di una più ampia attuazione delle misure di conciliazione vita-lavoro l'Ente aveva previsto per l'anno 2021 l'attivazione di progetti di lavoro agile superati dall'intervenuta pandemia ancora in atto che ha portato all'attuazione di smart working emergenziale secondo le direttive dettate dagli Organi di Governo.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 – FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

La Macro Area 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. 11 del 28 gennaio 2021 del Commissario Liquidatore, ha proceduto ad avviare, in base alle indicazioni ricevute dal Commissario Liquidatore un'attività di monitoraggio costante degli obiettivi con il Dirigente del Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria al fine di pervenire alla definitiva misurazione.

Sono stati formalizzati gli obiettivi al Capo Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria, il quale ha, altresì, proceduto all'assegnazione degli obiettivi al

Servizio interno afferente: il Servizio Legale, con Determina Dipartimentale n. 98 del 19.04.2021.

Il Capo Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria ha inoltre assegnato gli obiettivi con Determinazione Dipartimentale n. 99 del 19.04.2021 a tutti i dipendenti delle Macro Aree che costituiscono la struttura del Dipartimento.

Con Provvedimento n. 16 del 18.03.2021 il Commissario Liquidatore ha provveduto altresì ad assegnare gli obiettivi alle proprie Aree di supporto.

L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo i principi previsti dal Sistema di Valutazione. Il monitoraggio conclusivo degli obiettivi è stato effettuato alla data del 31 dicembre 2021.

In seguito al monitoraggio sugli obiettivi di PDO, la macro Area Pianificazione e Controllo, ha predisposto, al fine di fornire i dati al Commissario Liquidatore, il referto sull'andamento delle attività in base ai report di "feed back comunicativo" sviluppati dai Dirigenti.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato prevede che il soggetto demandato alla valutazione degli obiettivi formuli anche una valutazione sintetica della "Performance Organizzativa".

L'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 per ogni centro 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 il Cap Dipartimento, di giungere ad una condivisione degli obiettivi da raggiungere in funzione delle priorità dell'Ente nell'attuale fase liquidatoria.

Gli obiettivi sono stati suddivisi in obiettivi strategici ed obiettivi specifici 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 Misurazione e Valutazione della Performance e dalle modifiche normative sopraggiunte.

Misurare i risultati, anche ai fini di effettuare la successiva misurazione e valutazione, determina la necessità di fissare, in fase di programmazione, gli obiettivi, di stabilire delle grandezze, cioè degli indicatori in grado di rappresentarli, e di rilevare sistematicamente, ad intervalli di tempo definiti, il valore degli indicatori.

Ad oggi si è conclusa la valutazione finale degli obiettivi assegnati al 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. Al riguardo, attesa la fase di liquidazione dell'Ente che determina una progressiva e costante riduzione del personale, il continuo confronto sulla definizione e sull'andamento degli obiettivi da perseguire costituisce un particolare punto di forza che ha consentito in linea generale il raggiungimento delle finalità prefissate.