

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

Anno 2020

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 2020 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 2020.

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.

L'Ente inoltre, sempre nell'ottica di una proficua collaborazione, tesa a dare attuazione alle iniziative in materia di pari opportunità e benessere organizzativo, ha fornito tutti i supporti necessari per lo svolgimento delle attività con la costituzione del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) dell'Ente Strumentale alla CRI in LCA, con Determina Dipartimentale n. 22 del 12 marzo 2020.

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	11
2.4 – Le criticità e le opportunità	13
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	13
3.1 – Albero della performance	13
3.2 – Obiettivi strategici	14
3.3 – Obiettivi e piani operativi	15
3.4 Performance organizzativa complessiva.....	15
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....	16
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO GENERE	17
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	17
6.1 – Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	17
6.2 – Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	20

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.

A titolo esemplificativo si consideri che il personale impiegato nell'Ente Strumentale ammontava a 2.371 unità in data 31 dicembre 2015.

- Alla data del 31.12.2020 il personale funzionale alla gestione liquidatoria dell'Ente Strumentale alla CRI in LCA era di n. 48 dipendenti.

Attesa la straordinarietà della situazione determinata anche dalla continua evoluzione normativa e considerato che, sulla base dei decreti di assegnazione del Dipartimento della Funzione Pubblica a far data dal 1° gennaio 2021 tutto il personale doveva transitare negli Enti di destinazione il piano della performance, approvato con Provvedimento del Commissario liquidatore n. 5 del 31 gennaio 2020, è stato redatto limitatamente all'anno 2020. 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 2020, 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 l'anno 2020, oggetto delle presente relazione, è stato fortemente influenzato dall'emergenza Covid-19, per cui nel rispetto della normativa e dei DPCM emanati dagli Organi di Governo, sono state adottate tutte le misure necessarie al fine del contenimento e della massima sicurezza dei lavoratori. In particolare sono state tempestivamente attivate le procedure per attivare la modalità di lavoro agile per tutti i dipendenti dell'Ente, utilizzando le forme semplificate incentivate dalla legge. Ovviamente alcuni settori hanno maggiormente risentito del periodo di lockdown che in generale ha coinvolto il paese, come per esempio le perizie dell'Agenzia delle Entrate di fatto sospese, ma sostanzialmente le attività sono proseguite efficacemente.

Stante le nuove disposizioni emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri con Decreto del 4 marzo 2020, ed in particolare quanto previsto dall'art. 1 lettera n) modalità di applicazione del lavoro agile ad ogni rapporto di lavoro subordinato per la durata dello stato di emergenza (DPCM 31.01.2020), sono state attivate tutte le procedure per svolgere il servizio in modalità di lavoro agile per il personale dell'Ente. Infatti il 5 marzo 2020 il Capo Dipartimento RUFL ha prontamente emanato la Circolare n. 2 con la quale tutto il personale è stato posto in smart working in emergenza.

Si segnala comunque che questa Amministrazione aveva già dato avvio allo smart working, ai sensi della Direttiva sulla Sperimentazione del lavoro agile presso l'Ente Strumentale alla CRI in LCA emanando il Provvedimento del Commissario Liquidatore n. 9 del 10.02.2020, la Circolare del Capo Dipartimento

RUFL n. 1 del 14.02.2020 ed infine la nota del Commissario Liquidatore prot. 2785 del 05.03.2020.

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.

Nelle more dell'adozione di un nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Ente alla luce delle esigenze determinate dalla liquidazione si è provveduto in via d'urgenza a parziali modifiche del Regolamento approvato con delibera n. 61 del 9 settembre 2016 del Comitato dell'Ente.

In particolare con i provvedimenti del Commissario Liquidatore n. 3 del 08.02.2019, n. 3 del 20.01.2020, n. 12 del 05.03.2020 e n.36 del 23.10.2020, trasmessi per il seguito di competenza al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Ministero della Salute, al fine di garantire un ordinato processo di chiusura, data la progressiva riduzione delle unità di personale e alla luce delle esigenze organizzative e strutturali determinate dalla liquidazione si è proceduto ad una parziale riorganizzazione sulla base delle funzioni residue dell'Ente.

In particolare a seguito del transito in mobilità del Capo Dipartimento Patrimonio, Anticorruzione e Trasparenza è scaturita l'esigenza di modificare la struttura organizzativa dell'Ente, e quindi con Provvedimento n. 12 del 5 marzo 2020, il Commissario Liquidatore ha disposto in via d'urgenza la parziale modifica del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Ente con l'accorpamento del Dipartimento Patrimonio, Anticorruzione e Trasparenza con il Dipartimento Risorse Umane, Finanziarie e Legale nella nuova struttura denominata Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria, struttura dirigenziale di livello generale al quale afferisce il Servizio Contenzioso Personale Militare, con un Dirigente di II fascia.

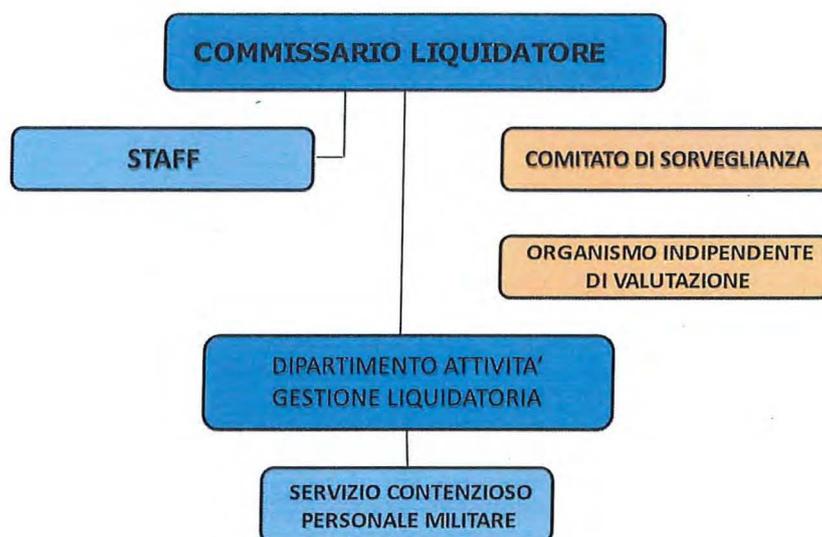
Con Provvedimento n. 16 del 19.03.2020 è stato conferito dal Commissario Liquidatore l'incarico di Capo del Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria ad un dirigente di I fascia.

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.

Atteso il lavoro agile, che ha caratterizzato l'anno di riferimento, nel mese di giugno è stato dato avvio ad un progetto pilota di 30 giorni al fine di monitorare lo svolgimento dell'attività lavorativa ordinaria in Smart Working assegnando obiettivi individuali a tutti i dipendenti.

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 2020 sono transitate in mobilità presso gli Enti di destinazione n. 22 unità con le relative risorse finanziarie ai sensi dell'art. 8 comma 2 del D.lgs. 178/2012.

Alla data del 31 dicembre 2020, pertanto, il personale dell'Ente Strumentale ammonta a n. 48 dipendenti.

Le unità che, a diverso titolo (mobilità, quiescenza, ecc.), hanno cessato il servizio dal 1° gennaio al 31 dicembre 2020 sono complessivamente 27 unità.

In generale si evidenzia che il personale in servizio al 31/12/2008 era di 4.379 unità (oltre ad un significativo numero di interinali) e che le unità uscite a diverso titolo (mobilità, quiescenza, nuova assunzione presso Comitati Territoriali CRI, ecc.), dalla CRI prima, e dall'Ente Strumentale poi, al 31/12/2020 sono state complessivamente pari a n. 4.331.

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 2020 sono state attivate le procedure per l'attivazione ai sensi dell'art. 19 comma 5 bis d.lgs. 165/2001 per il reclutamento di un dirigente di II fascia, attesa la quiescenza in data 1 dicembre 2020 dell'unico dirigente di II fascia in servizio.

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 2020 sono state attivate le procedure per la nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione, stante la scadenza triennale dell'Organismo nominato con Delibera n. 18/2017.

Atteso il ridotto numero di personale, inferiore alle 50 unità, si è ritenuto di procedere alla costituzione di un Organismo monocratico.

2.3 – I RISULTATI RAGGIUNTI

Nel corso del 2020 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 dell'emergenza sanitaria Covid-19, in linea con quanto stabilito dal Governo e dalle Autorità competenti, l'Amministrazione si è impegnata, sin da subito, 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 del DPCM 09/03/2020, è stato prontamente disposto l'avvio per il personale della modalità di lavoro in "smart-working"

Sono state diffuse al personale dipendente le informazioni contenute nel "Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus COVID-19 negli ambienti di lavoro" e successive integrazioni. L'Amministrazione ha prontamente attivato il medico competente e il Responsabile della sicurezza, per tutti gli adempimenti ai sensi della vigente normativa dando informativa al personale.

In fase di adozione del DVR sono state elaborate ed adottate anche le appendici 1 e 2 al DVR contenenti le misure per la gestione del rischio biologico derivante dall'epidemia di covid-19 e l'individuazione del limite massimo delle presenze di lavoratori presso la sede dell'Ente.

Con l'avvio della fase 2, stante le esigenze di progressiva riapertura degli uffici pubblici connesse al graduale riavvio delle attività produttive e commerciali, come da direttiva n. 3 del Dipartimento della Funzione Pubblica si è resa necessaria una riorganizzazione delle attività dell'Ente volta a garantire l'attuazione delle misure previste per il contenimento, da un lato della preminente tutela della salute e sicurezza dei dipendenti, dall'altro della ripresa, sia pur graduale, delle attività. A tal fine 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 2020 l'attività è proseguita, in linea con il lavoro svolto dall'avvio della gestione liquidatoria dell'Ente.

Nel 2020, 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.

Proprio nell'ottica della crescita professionale e in considerazione delle attività in lavoro agile è stata attivata una piattaforma per corsi on line su tematiche rilevanti per le attività dell'Ente che hanno coinvolto tutto il personale.

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 2020 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 2020 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 2020 è stato approvato con Provvedimento n. 5 del 31.01.2020 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.

Nell'anno in corso si è reso necessario procedere ad una modifica del PDO attesi i processi di mobilità del personale ed in particolare il transito presso altra amministrazione di un Capo Dipartimento. 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 95,7 % data dalla media ponderata tra il grado di raggiungimento degli obiettivi dei dipartimenti 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 2020 e quindi continuare a gestire le spese prevedibili 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 2020 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. 5 del 31 gennaio 2020 del Commissario Liquidatore ha proceduto ad avviare, in base alle indicazioni ricevute dal Commissario Liquidatore un'attività di monitoraggio costante degli obiettivi dapprima con i Dirigenti dei 2 Dipartimenti al fine di pervenire alla definitiva misurazione.

Sono stati formalizzati gli obiettivi ai due Capi Dipartimento (Dipartimento Patrimonio, Anticorruzione e Trasparenza e Dipartimento Risorse Umane Finanziarie e Legale).

Il Capo Dipartimento Risorse Umane Finanziarie e Legale ha, altresì, proceduto, come per gli anni precedenti, all'assegnazione degli obiettivi al Servizio interno afferente: il Servizio Contenzioso Militare.

Al Capo Dipartimento Patrimonio, Anticorruzione e Trasparenza è stato affidato l'incarico ad interim dell'afferente Servizio Patrimonio, Procurement e Gestione Separata a stralcio per avvenuto collocamento in quiescenza del Dirigente, con Provvedimento n. 3 del 29.01.2020 per il quale non si è provveduto a sostituzione. Con Provvedimento n. 10 del 18.02.2020 il Commissario Liquidatore ha provveduto altresì ad assegnare gli obiettivi alla propria struttura amministrativa di supporto.

A seguito del transito in mobilità del Capo Dipartimento Patrimonio, Anticorruzione e Trasparenza è scaturita l'esigenza di modificare la struttura organizzativa dell'Ente, e quindi con Provvedimento n. 12 del 5 marzo 2020, il Commissario Liquidatore ha disposto in via d'urgenza la parziale modifica del Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Ente con l'accorpamento del Dipartimento Patrimonio, Anticorruzione e Trasparenza con il Dipartimento Risorse Umane, Finanziarie e Legale nella nuova struttura denominata Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria.

Con Provvedimento n. 16 del 19.03.2020 è stato conferito dal Commissario Liquidatore l'incarico di Capo del Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria.

A seguito dell'istituzione del Dipartimento A.G.L. il Commissario Liquidatore ha proceduto alla necessaria modifica del Piano Dettagliato degli Obiettivi con il Provvedimento n. 21 del 06.04.2020.

A seguito del contratto integrativo decentrato, di concerto con le OO.SS. rilevata la mancanza di dirigenti e al fine di una migliore razionalizzazione e ottimizzazione dei lavori, le attività dell'Ente sono state suddivise in macroaree con a capo un funzionario di categoria C.

Al Dipartimento A.G.L. struttura dirigenziale di livello generale afferisce il Servizio Contenzioso Personale Militare, con un Dirigente di II fascia. Il Capo Dipartimento AGL con Determina Dipartimentale n. 100 del 11.05.2020 ha

assegnato gli obiettivi al Dirigente del Servizio Contenzioso Personale Militare, nonché con Determina Dipartimentale n. 102 del 13 maggio 2020 ha assegnato gli obiettivi suddivisi per ciascuna macro area di competenza. Il Dirigente del Servizio Contenzioso Personale Militare ha assegnato gli obiettivi al personale afferente con Determinazione Dirigenziale n. 1 del 25 maggio 2020.

Ne consegue che nei ruoli dell'Ente per il restante periodo dell'anno 2020, è stato presente un solo Capo Dipartimento ed un solo Dirigente di II fascia; quest'ultimo è stato posto in quiescenza a far data dal 1° dicembre 2020.

In considerazione del pensionamento del dirigente del Servizio Contenzioso militare, con Provvedimento n. 36 del 23.10.2020 il Commissario Liquidatore ha disposto in via d'urgenza, una parziale modifica organizzativa del Regolamento di Organizzazione e di Funzionamento dell'Ente istituendo all'interno del Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria la struttura dirigenziale di livello non generale denominata "Servizio Legale" . In detto servizio sono confluite le funzioni del Servizio Contenzioso Militare e dell'area legale del Dipartimento stesso. A seguito di tale modifica, con Provvedimento n. 42 del 10.12.2020 il Commissario Liquidatore ha conferito l'incarico ad interim al Capo Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria quale responsabile della dirigenza del Servizio Legale, in attesa dell'espletamento della procedura di selezione, ai sensi dell'art. 19 comma 5 bis, per l'individuazione di un Dirigente per il Servizio stesso.

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 2020.

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 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 Misurazione e Valutazione della Performance e dalle modifiche normative sopraggiunte .

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.