

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

Anno 2023

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 2023 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 2023.

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	9
2.4 – 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
3.4 Performance organizzativa complessiva	13
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.....	17

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.

Da ultimo con decreto legge n. 198 del 29 dicembre 2022, convertito con modificazioni in Legge 24 febbraio 2023, n. 14 il Commissario liquidatore e il Comitato di sorveglianza dell'ESACRI *"...da nominare con decreto del Ministro della Salute, restano in carica fino alla fine della liquidazione e comunque non oltre il 31 dicembre 2024"*.

Con decreto del 07 aprile 2023 pubblicato in Gazzetta Ufficiale serie generale n. 108 il 10 maggio 2023 il Ministro della Salute ha nominato il Commissario e il Sub-commissario dell'Ente.

Con decreto del 19 giugno 2023 pubblicato in Gazzetta Ufficiale serie generale n. 162 del 13.07.2023 il Ministro della Salute ha nominato il Comitato di Sorveglianza dell'Ente fino al 31 dicembre 2024.

Considerata l'intervenuta proroga degli Organi dell'Ente, alla luce delle attività ancora in essere connesse alla procedura di liquidazione, l'Amministrazione ha predisposto un cronoprogramma delle uscite del personale per l'anno 2023.

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 01.01.2023 il personale funzionale alla gestione liquidatoria dell'Ente Strumentale alla CRI in LCA era pari a n. 21 dipendenti.

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 2023, 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 2023, sono proseguite le modalità di lavoro agile per tutti i dipendenti dell'Ente a cui sono stati assegnati obiettivi costantemente monitorati e pertanto le attività sono proseguite efficacemente.

L'Amministrazione infatti ha sottoscritto con i dipendenti, previa richiesta degli stessi, accordi individuali per l'attuazione della modalità di lavoro agile nel rispetto della vigente normativa (accordo individuale di cui all'art. 18, comma 1, della legge 22 maggio 2017, n. 81). Al fine del monitoraggio e valutazione delle attività svolte in modalità di lavoro agile il Capo Dipartimento ha assegnato ai singoli dipendenti obiettivi misurabili con cadenza periodica.

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 transitato in mobilità e alla luce delle esigenze organizzative e strutturali determinate dalla liquidazione, il Commissario Liquidatore con Provvedimento n. 29 del 22.06.2021 ha modificato la struttura organizzativa, adottando il nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Ente, ancora vigente nel corso dell'intero anno 2022.

A seguito dei processi di mobilità nella struttura è rimasta una sola struttura dirigenziale di livello generale con a capo un Dirigente di I fascia.

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.

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 2023 sono transitate in mobilità presso gli Enti di destinazione n. 3 unità con le relative risorse finanziarie ai sensi dell'art. 8 comma 2 del D.lgs.178/2012.

Un dipendente è andato in quiescenza nel mese di ottobre 2023.

Alla data del 31 dicembre 2023, pertanto, il personale dell'Ente Strumentale ammonta a n. 18 dipendenti.

Si segnala che all'avvio della gestione liquidatoria il personale in servizio nell'Ente era pari a 189 unità, al 31 dicembre 2022 il personale a supporto del Commissario liquidatore era pari a n. 18 dipendenti.

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...."

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 Ica, 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 2023 l'Ente strumentale alla Croce Rossa Italiana in liquidazione coatta amministrativa 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.

L'Amministrazione ha 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. ed il Medico Competente.

2.4 – LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ

Nel 2023 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.

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 2023 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, con il Piano Dettagliato degli obiettivi anno 2023, parte integrante del Provvedimento n. 3 del 30.01.2023; 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 2023 è stata caratterizzata dalla formulazione di obiettivi strategici ed'innovazione operativa e gestionale assegnati al Capo Dipartimento, dirigente generale, unico dirigente dell'Ente.

Il Piano della Performance 2023 è stato approvato con Provvedimento n. 3 del 30.01.2023 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 %.

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 2023, approvato con Provvedimento n. 24 del 30.12.2022, 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'Amministrazione per l'anno 2023 ha sottoscritto con i dipendenti, previa richiesta degli stessi, accordi individuali per l'attuazione della modalità di lavoro agile secondo la vigente normativa.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 – FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

La Macro Area Organi Statutari è la struttura demandata a svolgere all'interno dell'Ente un'attività di supporto per l'attuazione del ciclo della Performance.

Pertanto, sulla base delle indicazioni del Commissario liquidatore ha proceduto ad avviare 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 ai dipendenti con Determinazione n. 102 del 12.04.2023.

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 2023.

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 Capo Dipartimento, di giungere ad una condivisione degli obiettivi da raggiungere in funzione delle priorità dell'Ente nell'attuale fase liquidatoria.

Gli obiettivi 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.