



**Piano della Performance  
dell'Ente Strumentale alla  
Croce Rossa Italiana in L.C.A.**

**2020**

## INDICE

|   |          |
|---|----------|
| <b>1. – ORGANIZZAZIONE .....</b>                      | <b>3</b> |
| 1.1 – Premessa .....                                  | 3        |
| 1.2 – L’organizzazione.....                           | 5        |
| 1.3 – personale .....                                 | 7        |
| <b>2. – PIANO DELLA PERFORMANCE .....</b>             | <b>8</b> |
| 2.1 – Premessa .....                                  | 8        |
| 2.2 – Il ciclo della performance .....                | 8        |
| 2.3 – Obiettivi della programmazione strategica ..... | 9        |
| 2.4 – Obiettivi della programmazione gestionale.....  | 11       |

---

## 1. – ORGANIZZAZIONE

---

### 1.1 – PREMESSA

---

Il presente documento definisce il Piano della Performance dell'Ente Strumentale all'Associazione della Croce Rossa Italiana in Liquidazione Coatta Amministrativa.

Come noto, a far data 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..."*

Si evidenzia, altresì, che a seguito delle modifiche intervenute con DL 148/2017 convertito con modificazioni in L. 4 dicembre 2017, n. 172 l'Ente (Ente Pubblico non Economico) opera con un contingente di dipendenti per le attività connesse alla liquidazione individuato con i Provvedimenti del Presidente (ex art. 8 d.lgs. 178 e s.m.i.) e da ultimo con Provvedimento n. 10 del 22 dicembre 2017, quale funzionale alle attività propedeutiche alla gestione liquidatoria. Oggi, ai sensi della predetta novella normativa come modificata dalla L. 172/2017, detto personale resta in servizio per le attività connesse alla gestione liquidatoria fino alla dichiarazione di cessata esigenza da parte del Commissario liquidatore.

Come già ampiamente rappresentato, il quadro normativo di riferimento dell'Ente, comporta frequenti e significative difficoltà interpretative (oggetto di molteplici richieste di pareri) dovute alla coesistenza applicativa del d.lgs. 178/2012 s.m.i. con il titolo V del Regio Decreto 267/1942, il cui combinato disposto, di fatto, determina per l'Ente strumentale in LCA un regime "speciale".

In considerazione del processo di riordino, al fine di adempiere comunque a quanto previsto dalla normativa vigente, si ritiene necessario procedere all'elaborazione degli obiettivi gestionali ed operativi dei Dirigenti e delle unità operative da questi ultimi dirette ed al completamento del Piano della Performance 2020, come disposto dal dettato normativo.

Come noto è stata prorogata la vigenza dei regolamenti dell'ESACRI in quanto compatibili, ivi compreso il Regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Ente approvato con Delibera n. 61/2016. In via d'urgenza il Commissario liquidatore con Provvedimento n. 3 dell'8 febbraio 2019, nelle more di procedere alla ridefinizione di un nuovo regolamento di organizzazione dell'Ente, ha parzialmente modificato il predetto Regolamento stante la massiccia diminuzione di personale transitato in mobilità ed alla luce delle funzioni residue dell'Ente in L.C.A.

Di conseguenza il Piano della Performance, di seguito esplicitato, può essere soggetto a modifiche/integrazioni sulla base delle indicazioni che potrebbero pervenire dal Ministero della Salute, Autorità vigilante della liquidazione o in generale per sopravvenute modifiche normative.

Il presente documento è redatto in linea con quanto previsto dall'art. 10 comma 1 lett. a) del decreto legislativo 150/2009, nonché con il d.lgs. n. 74 del 25 maggio 2017 e tenuto conto delle linee guida n. 1 per il Piano della performance emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica.

Il Piano tiene altresì conto delle previsioni normative del d.lgs. 178/2012 e s.m.i. armonizzate con quanto disposto dal Regio Decreto 267/1942.

## 1.2 – L'ORGANIZZAZIONE

---

Attesa la complessità normativa che vede l'ESACRI in liquidazione coatta amministrativa assoggettato a normativa speciale si precisa che ai sensi art. 32 L. Fall. (così come richiamato dall'art. 199 L. Fall.) il Commissario Liquidatore *"esercita personalmente le funzioni del proprio ufficio"*. Tuttavia, atteso quanto previsto dall'art. 8 comma 2 del D.lgs.178/2012 in merito al personale necessario alla gestione liquidatoria, si applicano le norme relative al D.lgs. 165/2001 e s.m.i. in materia di organizzazione amministrativa e di funzioni dirigenziali.

Alla luce di quanto sopra e in considerazione delle attività della gestione liquidatoria, atteso che, che la precedente struttura organizzativa era dimensionata su un numero di unità di personale in forza all'Ente notevolmente maggiore, si sono ravvisate oggettive difficoltà nella gestione organizzativa. Pertanto, al fine di garantire un ordinato processo di chiusura, data la progressiva riduzione delle unità di personale ad essa dedicata, si è ritenuto di variare la struttura organizzativa, con Provvedimento del Commissario Liquidatore n. 3 dell'8 febbraio 2019, nel seguente modo:

Dipartimenti: strutture dirigenziali di livello generale così articolate:

**A. Dipartimento Risorse Umane, Finanziarie e Legale**

a cui afferisce la struttura dirigenziale di livello non generale

**Servizio Contenzioso Personale Militare**

**B. Dipartimento Patrimonio, Anticorruzione e Trasparenza**

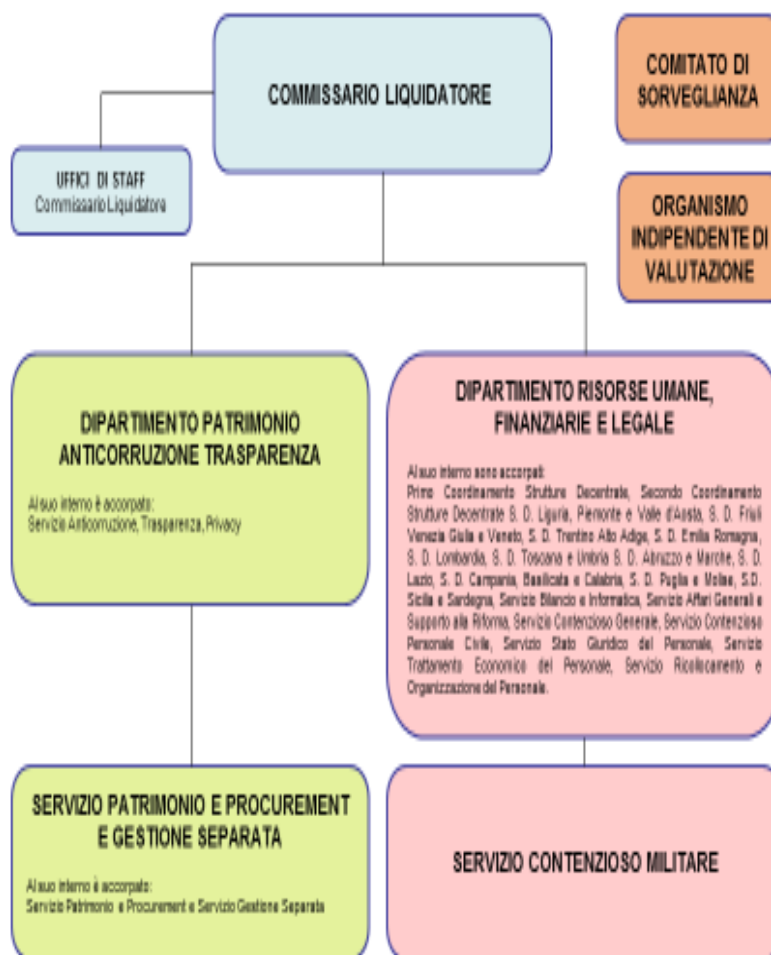
a cui afferisce la struttura dirigenziale di livello non generale

**Servizio Patrimonio e Procurement e Gestione Separata (a stralcio)**

Il Capo Dipartimento Risorse Umane Finanziarie e Legale ed il Capo Dipartimento Patrimonio, Anticorruzione e Trasparenza nell'ambito dei Servizi del rispettivo Dipartimento, coordinano l'attività dirigenziale e i procedimenti amministrativi dei servizi accorpati ai sensi del Provvedimento n. 3/2019 del Commissario Liquidatore.

Il Regolamento approvato con delibera n. 61/2016, dal Comitato dell'Ente Strumentale resta in vigore, per quanto applicabile, nelle more di ridefinire un nuovo Regolamento di Organizzazione e di Funzionamento dell'Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana in Liquidazione Coatta Amministrativa a conclusione delle procedure di assegnazione di tutto il personale funzionale alla gestione liquidatoria ai sensi del D.lgs.178/2012;

La struttura organizzativa è così modificata:



### **1.3 – PERSONALE**

---

Al 1° gennaio 2020, in attesa del completamento delle procedure di mobilità, l'Ente ha in carico 62 unità per le attività connesse alla gestione liquidatoria. Detto personale è assegnato ad altra Amministrazione con i Decreti della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. ID 21943165 del 9 gennaio 2019 e n. ID 24256789 del 12 luglio 2019 e, alla data di redazione del presente piano la data ultima di transito in mobilità è prevista al 1° gennaio 2021.

---

## 2. – PIANO DELLA PERFORMANCE

---

### 2.1 – PREMESSA

---

In considerazione delle finalità dell'Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana in L.C.A., e tenuto conto della natura pubblica dell'Ente stesso, il sistema di programmazione, monitoraggio e valutazione delle performance è necessariamente messo in relazione a quanto disposto dal D.lgs. 178/12 in ordine alle finalità ed ai compiti attribuiti dalla legge all'Ente Strumentale in L.C.A.

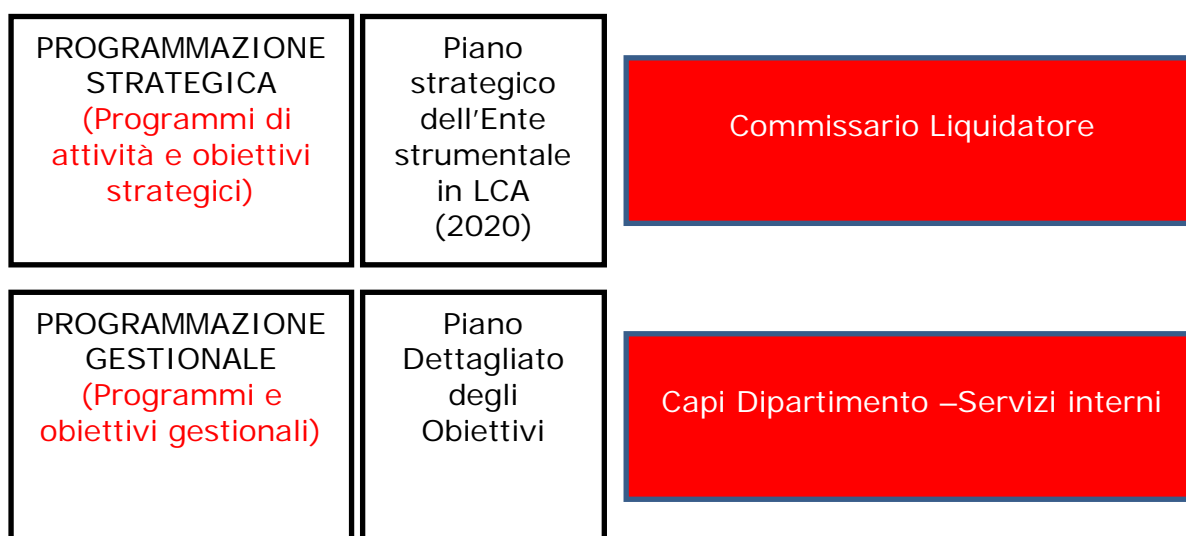
### 2.2 – IL CICLO DELLA PERFORMANCE

---

Alla luce del processo di riordino di cui al D.lgs. 178/12, **il Ciclo della Performance** dell'Ente Strumentale alla Croce Rossa italiana si basa sui seguenti elementi:

- a. programmazione strategica;
- b. programmazione gestionale;
- c. programmazione operativa;

Il **Piano della Performance** discende dalla programmazione strategica e programmazione gestionale per quanto inerente la definizione di piani d'azioni ed obiettivi operativi discendenti dagli obiettivi contenuti nel piano strategico.





A fianco del monitoraggio e della valutazione delle prestazioni individuali, dunque, il sistema permette di monitorare e valutare le performance delle diverse articolazioni organizzative, in modo tale da promuovere nuovi livelli di responsabilità solidale e da accrescere le competenze delle funzioni direzionali soprattutto nell'esercizio delle funzioni di project management e di governo e sviluppo delle risorse professionali interne.

### **2.3 – OBIETTIVI DELLA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA**

---

Nell'ambito della programmazione strategica vengono definiti gli indirizzi strategici dell'Ente Strumentale



Di seguito sono riportati gli indirizzi strategici relativi all'anno 2020:

|   |   |
|---|---|
| <p><b>1. Azioni necessarie garantire le attività dell'Ente Strumentale in L.C.A.</b></p>  | <p>Completamento di tutte le azioni necessarie al fine della riorganizzazione delle restanti risorse umane, con il definitivo completamento delle procedure di mobilità, strumentali e patrimoniali dell'Ente Strumentale in liquidazione coatta amministrativa .</p>   |
| <p><b>2. Azioni necessarie per il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'Ente Strumentale in L.C.A.</b></p>  | <p>Definizione di tutte le azioni necessarie al fine di una migliore efficienza gestionale in relazione alle finalità dell'Ente Strumentale in L.C.A.</p>   |
| <p><b>3. Azioni necessarie per l'attuazione del decreto di riordino in ordine al patrimonio di cui all'art. 4 d.lgs. 178/2012 e s.m.i.</b></p>  | <p>Attuazione delle disposizioni previste dal D.Lgs. 178 del 28 settembre 2012 e s.m.i, al fine di assicurare tutte le azioni connesse agli adempimenti relativi alla dismissione e valorizzazione del patrimonio in considerazione della procedura di liquidazione al fine della definizione dell'attivo e la conseguente soddisfazione dei creditori.</p> |
| <p><b>4. Azioni necessarie agli adempimenti relativi all'avvio delle procedure di liquidazione al fine dell'individuazione dei creditori nonché per la definizione del piano di liquidazione.</b></p> | <p>Attuazione delle disposizioni previste dal D.Lgs. 178 del 28 settembre 2012 e s.m.i, al fine di assicurare tutte le azioni connesse alla procedura liquidatoria ed in particolare la pianificazione delle modalità e dei termini per la realizzazione dell'attivo e la definizione dello stato passivo.</p>  |
| <p><b>5. Azioni necessarie agli adempimenti relativi all'avvio delle procedura di liquidazione in relazione al contenzioso in essere sia in materia di personale che generale.</b></p>                | <p>Attuazione delle azioni volte alla definizione del contenzioso in materia di personale civile e militare nonché generale al fine della definizione dello stato passivo ed attivo.</p>  |

## 2.4 – OBIETTIVI DELLA PROGRAMMAZIONE GESTIONALE

---

La traduzione dei programmi di attività e degli obiettivi strategici in programmi gestionali viene effettuata attraverso il Piano Dettagliato degli Obiettivi adottato, come sopra descritto, dal Commissario Liquidatore e rivolto ai Capi Dipartimento i quali assegnano a loro volta gli obiettivi ai Dirigenti dei Servizi Interni a loro afferenti.

Gli obiettivi assegnati ai dirigenti potranno essere suddivisi in due differenti tipologie:

- strategici, cioè di diretta derivazione dallo sviluppo delle politiche definite dagli organi di governo;
- d'innovazione organizzativa e gestionale, nell'ottica di una efficace ed efficiente azione amministrativa.

La traduzione degli obiettivi gestionali in obiettivi operativi da assegnare alle strutture interne o a gruppi di dipendenti o a singoli dipendenti viene effettuata dal Dirigente competente attraverso l'esercizio delle funzioni tipiche di project management.

