
Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana
in liquidazione coatta amministrativa
ex art. 8 comma 2 d.lgs. 178/2012 e s.m.i.



**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
2024**

INDICE

PREMESSA	pag. 3
SEZIONE 1 SCHEDA ANAGRAFICA	pag. 4
SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	pag. 5
2.1 PERFORMANCE	pag.5
2.2. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	pag. 5
SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	pag. 6
3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA	pag. 6
3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	pag. 8
3.3.PIANO DEI FABBISOGNI	pag. 8
All. 1 Piano della Performance e obiettivi 2024	
All. 2 Piano anticorruzione e trasparenza 2024	

PREMESSA

Il 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”* ha disciplinato il processo di trasformazione della Croce Rossa Italiana. Il riordino ha portato alla nascita della Croce Rossa Italiana, di natura giuridica privata e contestualmente la vecchia CRI, Ente pubblico non economico, ha assunto la denominazione di Ente strumentale alla CRI (ESACRI). Dal 01.01.2018 l’ESACRI è posto in liquidazione coatta amministrativa ai sensi dell’art. 8 comma 2 del d.lgs. 178/2012 *“... 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...”*.

Con Decreto Ministeriale del 28.12.2017 il Ministero della Salute ha provveduto alla nomina del Commissario liquidatore e ha confermato che il Collegio dei revisori dei conti svolge le funzioni di Comitato di sorveglianza.

Da ultimo relativamente agli Organi della liquidazione il decreto legge n. 198 del 29.12.2022 convertito con modificazioni in legge 24 febbraio 2023, n. 14 ha disposto che *“Detti Organi, da nominare con decreto del Ministro della salute, restano in carica fino alla fine della liquidazione e comunque non oltre il 31 dicembre 2024”*.

Il Ministro della Salute con decreto del 07 aprile 2023 ha nominato nella procedura di liquidazione coatta amministrativa dell’Ente strumentale alla CRI in l.c.a. *“....commissario liquidatore il Dr. Marco Mattei e sub-commissario liquidatore la Dott.ssa Patrizia Ravaioli, fino alla fine della liquidazione e, comunque non oltre il 31 dicembre 2024”*.

Con successivo decreto del 19 giugno 2023 il Ministro della Salute ha nominato il Comitato di sorveglianza dell’Ente.

Il Commissario liquidatore si avvale per le attività connesse alla gestione liquidatoria di un contingente di personale, tutto già assegnato con Decreti del Dipartimento della Funzione Pubblica ad altre amministrazioni. Detto contingente viene progressivamente ridotto in relazione all’avanzamento degli adempimenti connessi alla liquidazione sulla base delle dichiarazioni di cessata necessità ai sensi dell’art. 8 comma 2 del d.lgs. 178/2012.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE: Ente Strumentale alla CRI in liquidazione coatta amministrativa (ESACRI in l.c.a.)

SEDE: Via Marche, 17 Roma

CODICE FISCALE: 01906810583

PARTITA I.V.A.: 01019341005

TELEFONO:0684009829

COD. IPA: cri

TIPOLOGIA: ente pubblico non economico

COMMISSARIO LIQUIDATORE: Dr. Marco Mattei

SUB- COMMISSARIO LIQUIDATORE: Dott.ssa Patrizia Ravaioli

e-mail: entecri@ert.entecri.it; entestumentalecricla@pecliquidazioni.it

DIPENDENTI: 16 alla data del 01.01.2024

SEZIONE 2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Performance

Relativamente al Piano della Performance è necessario evidenziare che lo stesso è redatto solo per l'anno 2024 tenuto conto di quanto previsto dal D.L. 198 del 29.12.2022 convertito con modificazioni in Legge 24 febbraio 2023, n. 14 ai sensi del quale il Commissario Liquidatore e il Comitato di Sorveglianza dell'Ente sono prorogati fino al completamento delle operazioni di liquidazione e comunque non oltre la data del 31.12.2024. Si segnala, altresì, che gli obiettivi riportati nel suddetto piano sono insiti nel decreto di riordino e volti alla vendita del patrimonio immobiliare per il realizzo dell'attivo ed il conseguente soddisfo del ceto creditorio. Gli stessi tengono altresì conto della direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 indirizzate alle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 *"Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale"*.

2.2 Rischi corruttivi e trasparenza

Il Piano Anticorruzione e Trasparenza è redatto limitatamente all'anno 2024 stante la legislazione vigente. Il modello organizzativo per l'anticorruzione prevede la presenza di un Responsabile della prevenzione della corruzione (art. 1, comma 7 Legge 190/2012) che svolge contestualmente il ruolo di Responsabile della trasparenza (art. 43 D.Lgs. 33/2013) individuato per l'Ente con Provvedimento n. 1 del 19 gennaio 2024 del Commissario liquidatore nel Capo Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria, Dirigente Generale e in assoluto unico dirigente dell'Ente. Nell'Ente in liquidazione coatta amministrativa le attività sono volte essenzialmente ad una ordinata chiusura con il soddisfo del ceto creditorio. La tipologia di rischi si inquadra principalmente nelle ipotesi di:

- violazione delle disposizioni legislativi del D.lgs. 36/2023 – nuovo codice degli appalti;
- alterazione dei dati nello stato passivo
- eventuali procedure di progressione del personale.

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1. Struttura Organizzativa

La struttura organizzativa dell'Ente è stata da ultimo rideterminata con Provvedimento n. 29 del 22.06.2021 del Commissario liquidatore "Regolamento di Organizzazione e di Funzionamento dell'Ente Strumentale alla CRI in l.c.a" approvato dal Ministero della Salute con nota prot. 33424 -11/11/2021 – DGVESC – MDS -P. Al riguardo si rammenta che, stante la liquidazione coatta amministrativa dell'Ente, ai sensi dell'art. 8 comma 2 "*...il commissario liquidatore si avvale fino alla conclusione di tutte le attività connesse alla gestione liquidatoria, del personale individuato..... con provvedimento del Presidente dell'Ente nell'ambito del contingente di personale già individuato dallo stesso Presidente quale propedeutico alla gestione liquidatoria. Per detto personale pur assegnato ad altra amministrazione, il termine del 1° aprile 2018 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...*" e, pertanto, la struttura organizzativa deve necessariamente essere adeguata sulla base delle esigenze connesse alla liquidazione ed alla costante e progressiva riduzione del personale. L'Ente in l.c.a. è articolato in un'unica sede a Roma. In particolare la struttura organizzativa e gestionale, ai sensi del Regolamento n. 29/2021 prevede le seguenti unità organizzative dotate di diverso grado di autonomia e complessità:

- a) Dipartimento
- b) Servizio afferente al dipartimento

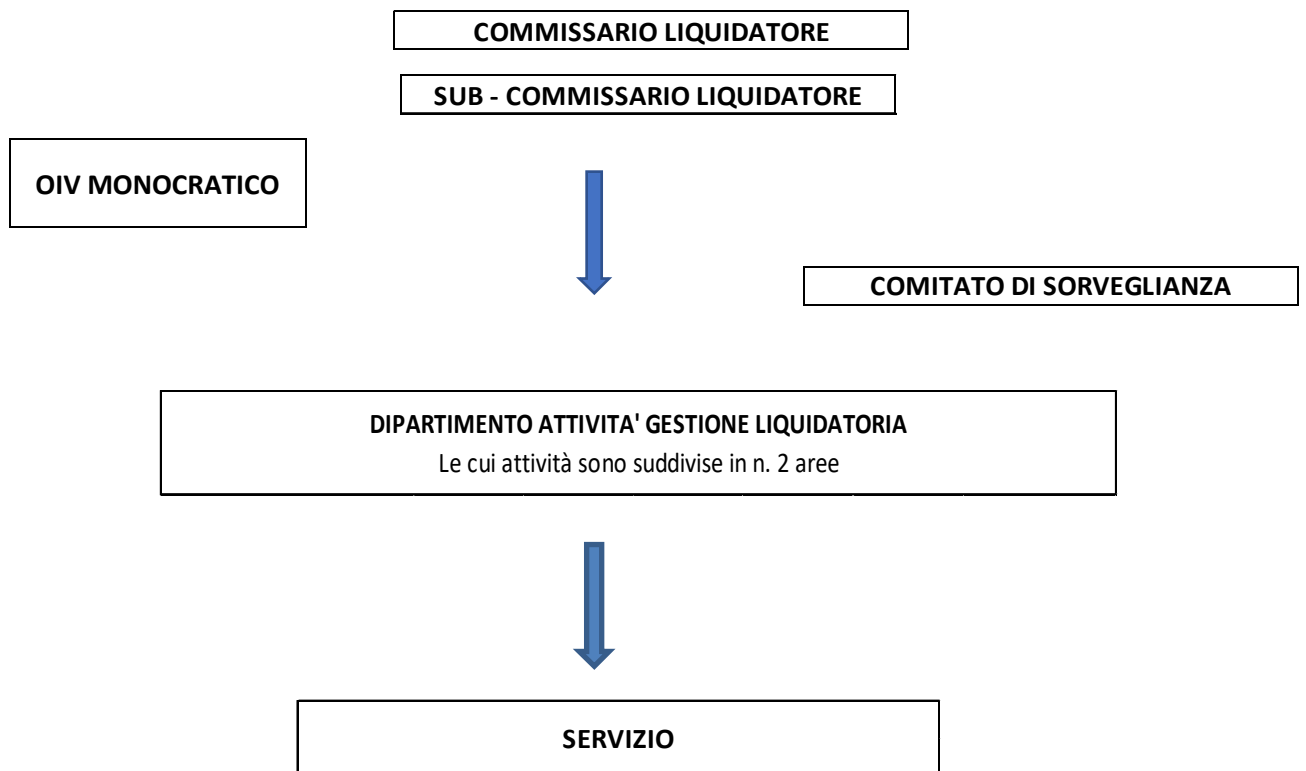
Stante l'attuale stato della liquidazione, nell'ottica della massima razionalizzazione delle attività e del contenimento della spesa non si è proceduto alla sostituzione del Dirigente del Servizio, e, pertanto, da settembre 2022 le funzioni sono svolte dal Capo Dipartimento, unico dirigente dell'Ente.

Nell'ambito del Dipartimento le attività sono suddivise in aree: articolazioni organizzative semplici di livello non dirigenziale. Ai fini dell'adeguamento dell'organizzazione alle esigenze progressive di razionalizzazione gestionale, nonché tenuto conto delle procedure di mobilità in atto, secondo le previsioni di cui all'art. 8 comma 2 del decreto legislativo 28 settembre 2012 n. 178, con procedura d'urgenza, il capo dipartimento, sentito il commissario liquidatore, può deliberare modifiche (accorpamenti) anche temporanei, delle strutture organizzative.

Si segnala che tutto il personale in servizio presso l'Ente è già assegnato ad altre amministrazioni come da Decreti della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica ID21943165 del 09.01.2019 e ID24256789 del 12.07.2019.

Nell'anno 2024 sono presenti n. 16 dipendenti (15 del comparto area assistenti e area funzionari) e 1 capo dipartimento. Sono, altresì, programmate n. 2 uscite per quiescenza e n. 5 mobilità per cessate esigenze.

ORGANIGRAMMA



3.2 Organizzazione del lavoro agile

Nell'anno in corso si prevede il proseguimento del piano di lavoro agile. Tutti i dipendenti hanno sottoscritto i relativi contratti individuali di lavoro agile trasmessi come da vigente normativa al Ministero del Lavoro. A tutti i dipendenti sono state, altresì, date le indicazioni relative alla sicurezza del lavoro in modalità agile. A seguito di monitoraggio delle attività è emerso che le stesse sono tutte compatibili con il lavoro agile. I dipendenti sono stati dotati di computer portatili, smartphone e, a richiesta, di stampante al fine di agevolare le attività in lavoro agile. È stato sviluppato, altresì, un sistema informatizzato con migrazione dei dati su cloud al fine di rendere accessibili da remoto tutti i collegamenti.

L'Ente ha improntato una politica di gestione delle risorse umane volta al favorire la cultura di un modello organizzativo basato su obiettivi individuali e di struttura, fiducia reciproca e crescita professionale, promuovendo percorsi informativi e formativi. L'organizzazione del lavoro agile e i relativi obiettivi, per i quali viene effettuato un costante monitoraggio, sono stati oggetti di confronti con l'O.I.V. per la definizione degli indicatori per la valutazione della performance.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale

L'Ente non adotta il piano triennale dei fabbisogni del personale in quanto in liquidazione coatta amministrativa dal 01.01.2018 e, pertanto, il personale, già tutto assegnato ad altre amministrazioni, è soggetto a costante progressiva riduzione sulla base delle dichiarazioni di cessata esigenza ai sensi dell'art. 8 comma 2 d.lgs. 178/2012 e non sono previste immissioni di nuovo personale.

Alla data del 01.01.2024 sono presenti:

01.01.2024		M	F
Capo Dipartimento	1	1	0
Area assistenti	6	6	0
Area funzionari	9	6	3
Totale	16	13	3



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

2024

INDICE

1	PRESENTAZIONE	pag. 3
1.1.	PREMESSA	pag. 3
1.2	PERSONALE	pag. 4
1.3	ORGANIZZAZIONE	pag. 5
1.4	RISORSE FINANZIARIE	pag. 5
2	PERFORMANCE	pag. 6
2.1	CICLO DELLA PERFORMANCE	pag. 6
2.2	OBIETTIVI	pag. 7
2.3	PROGRAMMAZIONE	pag. 8
3	PIANO DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE	pag. 9
ALL. 1 OBIETTIVI 2024		

1. – PRESENTAZIONE

1.1 – Premessa

Il presente documento definisce il Piano della Performance dell'Ente Strumentale alla C.R.I. in Liquidazione Coatta Amministrativa per l'anno 2024.

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 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 Ministro della Salute del 28 dicembre 2017, ai sensi e per gli effetti delle disposizioni di cui all'articolo 8, comma 2 del decreto legislativo 28 settembre 2012 n. 178 e s.m.i. è stata disposta la nomina del Commissario liquidatore e del Comitato di sorveglianza dell'Ente.

Con 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.

Con decreto – legge 29 dicembre 2022, n. 198, recante *“Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”*, convertito con modificazioni con legge 24 febbraio è stato disposto relativamente agli Organi della Procedura liquidatoria di cui all'art. 8 comma 2, del decreto legislativo 28 settembre 2012, n. 178, che *“Detti organi, nominati dal Ministro della Salute restano in carica fino alla fine della liquidazione e comunque non oltre il 31 dicembre 2024”*. Il Ministro della Salute con decreto del 07 aprile 2023 ha nominato il Commissario liquidatore dr. Marco Mattei ed il sub-commissario liquidatore dott.ssa Patrizia Ravaioli.”

Con decreto del Ministro della Salute del 19 giugno 2023 è stato nominato il Comitato di Sorveglianza dell'Ente in l.c.a.

Stante quanto sopra il presente piano viene redatto per il solo anno 2024, salvo eventuali futuri interventi normativi.

Relativamente agli obiettivi attesi la liquidazione coatta amministrativa dell'Ente gli stessi sono volti ad una ordinata liquidazione ed in particolare alla realizzazione della massa attiva ed al conseguente soddisfo del ceto creditorio nei tempi e modalità di cui al combinato disposto del d.lgs.178/2012 e s.m.i., coordinato con le disposizioni del titolo V del R.D. 267/1942 e, pertanto, tengono conto della vigente normativa e da ultimo della Direttiva 2023 *“Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”* rapportate alle peculiarità connesse alla procedura liquidatoria dell'Ente.

1.2 – PERSONALE

Ai sensi del d.lgs. 178/2012 il Presidente Nazionale aveva individuato con Provvedimento n. 10 del 22 dicembre 2017 il personale del contingente della gestione pre liquidatoria. Ai sensi dell'art. 8 del d.lgs. 178/2012 *“...per detto personale, pur assegnato ad altra amministrazione, il termine del 1° aprile 2018 sotto indicato, operante per il trasferimento delle risorse ad altra amministrazione, è differito fino a dichiarazione di cessata necessità da parte del Commissario Liquidatore.”* Il contingente di personale, tutto assegnato ad altre amministrazioni con Decreti del Dipartimento della Funzione Pubblica, viene progressivamente ridotto tramite dichiarazione di cessata esigenza. Alla data del 1° gennaio 2024, il personale in servizio nell'Ente è costituito da 15 dipendenti appartenenti al comparto e un Dirigente di I^a fascia.

Si segnala che per nell'anno 2024 sono già state programmate ulteriori riduzioni di personale per n. 5 dichiarate cessate esigenze e n. 2 pensionamenti.

Si rammenta che, con Provvedimento n. 29 del 22.06.2021, il Commissario Liquidatore ha adottato il nuovo Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'Ente, approvato dal Ministero della Salute con nota prot. DGVESC 33424 del 11.11.2021, al fine di adeguare la struttura organizzativa dell'Ente, a seguito della costante riduzione del personale, alle esigenze della liquidazione.

Il presente documento è redatto in linea con quanto previsto dall'art. 10 comma 1 lett. a) del Decreto D.Lgs. n.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 nonché delle Linee guida sul piano organizzativo del lavoro agile (POLA) e indicatori di performance ai sensi dell'art. 14 comma 1, legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall'articolo 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni dalla legge 17 luglio 2020 n. 77 nonché della Direttiva 2023 *“Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale”* del Ministro per la Pubblica Amministrazione.

1.3 ORGANIZZAZIONE

Ai sensi del vigente Regolamento di Organizzazione e Funzionamento la struttura organizzativa e gestionale dell'Ente prevede un Dipartimento con a capo un Dirigente generale a cui afferisce una struttura dirigenziale di livello non generale. Nell'ottica della massima razionalizzazione delle attività e del contenimento delle spese non è stato sostituito il dirigente a capo della struttura dirigenziale di livello non generale afferente al Dipartimento e le relative funzioni sono svolte dal Capo Dipartimento.

Nell'ambito del dipartimento le attività sono suddivise in aree, articolazioni organizzative semplici di livello non dirigenziale, sulla base delle esigenze rilevate dal Commissario/Sub- Commissario/Capo Dipartimento. Con provvedimento prot. 218 del 15.01.2024 il Commissario liquidatore ha conferito al Sub- commissario liquidatore deleghe in materia di personale, accertamento del passivo, liquidazione dell'attivo, contenziosi, gestione flussi documentali. In particolare 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.

1.4 RISORSE FINANZIARIE

A seguito della liquidazione coatta amministrativa dell'Ente il Commissario liquidatore, in conformità a quanto previsto dall'articolo 205 del R.D. n. 267/1942, è dispensato dal formare il bilancio annuale ma deve presentare, alla fine di ogni semestre, all'autorità che vigila sulla liquidazione, una relazione sulla situazione patrimoniale dell'Ente e sull'andamento della gestione, accompagnata da un rapporto del Comitato di sorveglianza nonché una sintetica relazione trimestrale sulle attività poste in essere nel periodo di riferimento. Pur tuttavia nell'ottica della massima trasparenza e nel rispetto del principio del buon andamento della Pubblica Amministrazione, il Commissario liquidatore ha ritenuto di predisporre annualmente un Preventivo di gestione corrente per gestire le spese prededucibili in applicazione della disciplina del D.Lgs. 165/2001.

Per un maggior livello di dettaglio si rimanda al link dell'apposita sezione amministrazione trasparente www.entecri.it

2. – PERFORMANCE

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. n.178/2012 e dal titolo V del Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 267.

2.1 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 specifici contenuti nel piano strategico.

Il Commissario Liquidatore/Sub-Commissario Liquidatore nel definire le linee della programmazione strategica definiscono gli obiettivi del Capo Dipartimento.

Il Capo Dipartimento individua gli obiettivi delle strutture afferenti e del relativo personale.

A fianco del monitoraggio e della valutazione delle prestazioni individuali, dunque, il sistema permette di monitorare e valutare le performance delle strutture 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.

Per l'anno 2024 come da nota prot. 677/2024 l'O.I.V. anche in considerazione della vigente normativa che prevede che gli Organi della liquidazione restano in carica fino alla fine della liquidazione e comunque non oltre il 31.12.2024, ha dato atto che il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con Provvedimento del Commissario liquidatore n. 02 del 30.01.2023 *"risulta adeguato per l'anno 2024"*.

2.2. OBIETTIVI

Nell'ambito della programmazione strategica vengono definiti gli obiettivi, che costituiscono l'allegato 1 del presente provvedimento, che l'amministrazione intende perseguire per una ordinata chiusura dell'Ente in liquidazione coatta amministrativa ai sensi del decreto di riordino.

Di seguito sono riportati gli obiettivi che, stante la liquidazione coatta amministrativa dell'Ente, sono insiti nel decreto di riordino e negli adempimenti di cui al titolo V della L. Fall.:

1. MESSA IN SICUREZZA PATRIMONIO IMMOBILIARE	Garantire la sicurezza dei plessi immobiliari
2. VALORIZZAZIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE	Predisposizione e completamento documentazione del patrimonio immobiliare per alienazioni
3. MONITORAGGIO GESTIONE CONTENZIOSO	Predisposizione memorie per i contenziosi in atto
4. PREDISPOSIZIONE PIANO DI RIPARTO AI SENSI DELL'ART. 110 L.F.	Definizione del piano di riparto che include gli acconti ai sensi dell'art. 212 L.F.
5. FORMAZIONE INTERNA	Rafforzare le competenze del nostro Capitale Umano

2.3 – Programmazione

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/Sub-Commissario Liquidatore e rivolto al Capo Dipartimento il quale assegna a sua volta gli obiettivi al personale.

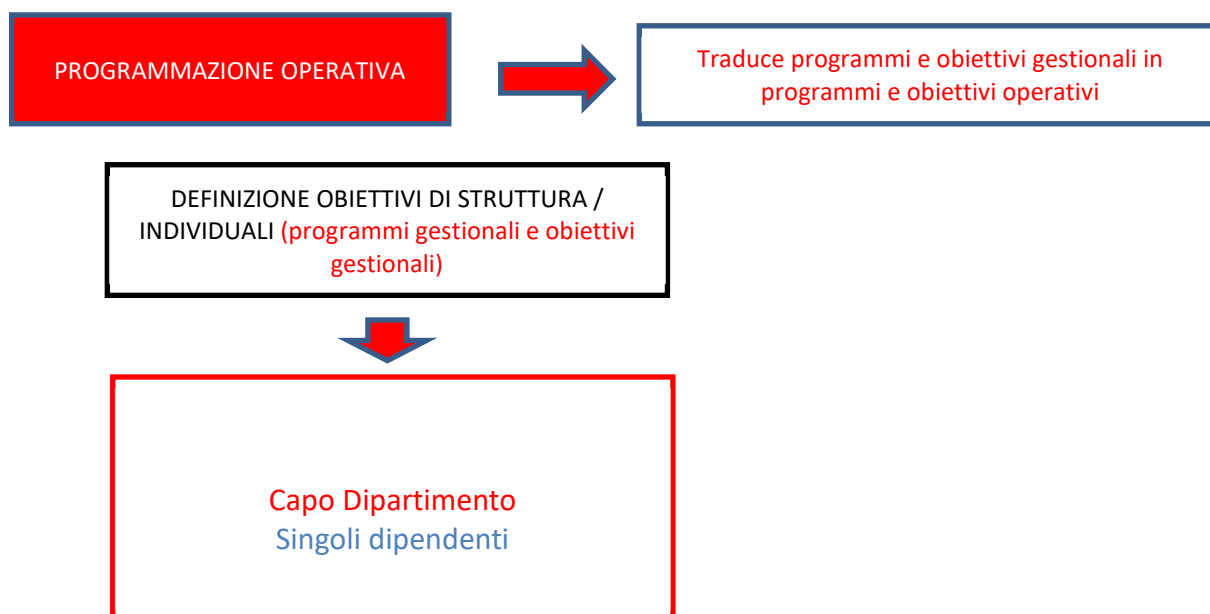
Gli obiettivi annuali rappresentano i traguardi da raggiungere al fine di assicurare il conseguimento dell'obiettivo specifico cui si riferiscono.

Il Piano della Performance viene condiviso a tutti i livelli dell'Ente al fine di agire in modo omogeneo e coordinato per raggiungere il risultato atteso.

Gli obiettivi sono volti al miglioramento ed alla valorizzazione dell'efficienza nonché dello sviluppo delle risorse nel contesto organizzativo ponendo al centro il capitale umano.

Ruolo centrale è dato alla leadership delle risorse a tutti i livelli valorizzando le capacità motivazionali per il raggiungimento degli obiettivi organizzativi. Centrale è altresì l'attenzione da porre alla formazione e allo sviluppo delle risorse per rafforzare le competenze trasversali.

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 attraverso l'esercizio delle funzioni tipiche di project management.



3. – PIANO DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'Amministrazione ha sottoscritto con i dipendenti, previa richiesta degli stessi, accordi individuali per l'attuazione della modalità di lavoro agile secondo la vigente normativa. Al fine del monitoraggio e valutazione delle attività svolte in modalità di lavoro agile il Capo Dipartimento assegna ai singoli dipendenti obiettivi misurabili con cadenza periodica.

		Area competenza	Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria
Dirigente valutato	Claudio Malavasi	Capo Dipartimento	Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria
Data Iniziale Valutazione	01/01/2024		
Data Finale Valutazione	31/12/2024		

Sezione Performance - peso 70 %									
tipo	cod	Area Competenza	Obiettivo Performance	Indicatore	Descrizione Indicatore	Target	Range	peso specifico	Peso sezione
OC	1	MESSA IN SICUREZZA PATRIMONIO IMMOBILIARE	Garantire la sicurezza dei plessi immobiliari	Numero di ordinanze contingibili e urgenti evase nei termini	Misurazione del livello di sicurezza raggiunto a fine dicembre 2024 rispetto al livello di sicurezza raggiunto nell'anno precedente (valore rilevato a febbraio 2024 per l'anno 2023)	80%	(<80%)= 0 (=>80% <90%) =1 (=>95% <97%) =2 (=98%) = 3 (>98%) =4	30%	70%
OC	2	VALORIZZAZIONE PATRIMONIO IMMOBILIARE	Predisposizione e completamento documentazione patrimonio immobiliare per alienazioni	Numero di richieste autorizzazioni per alienazioni	Numero minimo immobili posti in asta 50	100%	(<50) = 0 (= 50 = 1 (> 50 = 2	30%	
OC	3	MONITORAGGIO GESTIONE CONTENZIOSO	Numero ricorsi istruiti rispetto ai notificati	Percentuale di ricorsi lavorati rispetto ai pervenuti	Misurazione della percentuale di ricorsi lavorati rispetto ai pervenuti al 100%	100%	(< 100%) = 0 (= 100 = 1	15%	
OC	4	PREDISPOSIZIONE PIANO DI RIPARTO AI SENSI DELL'ART. 110 L.F.	entro il 30.09.2024	Data di deposito presso il Tribunale Fallimentare di Roma	Definizione del piano di riparto che include gli acconti ai sensi dell'art. 212 L.F.	30-set	oltre il 31 ottobre = 0 15-31 ottobre = 1 1-15 ottobre = 2 30 settembre = 3 prima del 30 settembre = 4	15%	
OC	5	FORMAZIONE INTERNA	Rafforzare le competenze del nostro Capitale Umano	Numero ore di formazione individuale	Fruizione di almeno 24 ore annuali di formazione da parte di ogni dipendente tenuto conto del piano standard e del piano individuale	100%	< 24 =0 =24= 1 >24 = 2	10%	

Sezione leadership comportamanti organizzativi - Peso 30%						
tipo	cod	Area Competenza	Obiettivo Performance	Descrizione Indicatore	peso specifico	Peso sezione
	L1		Capacità di superare gli schemi consolidati (flessibilità e innovazione, pensiero laterale)	E' aperto al confronto per individuare strategie più efficaci e rapide di azione (Coopera fattivamente con gli altri dirigenti dell'ente e con gli altri soggetti pubblici coinvolti nelle performance di filiera; Ascolta ed accoglie elementi di novità) Si assume personalmente la responsabilità per decisioni da adottare e risultati da ottenere (Non si scoraggia di fronte all'insuccesso; Persiste negli sforzi ; Prende iniziative durevoli senza farsi scoraggiare dagli ostacoli) Pone il valore pubblico da perseguire al primo posto Coopera fattivamente con gli altri soggetti pubblici coinvolti nelle performance di filiera	15%	30%
	L2		Conseguire i risultati e far accadere le cose (iniziativa, concentrazione e orientamento al risultato, tenacia/determinazione)	Compie scelte efficaci, anche in assenza di specifiche informazioni (Individua con chiarezza i vincoli e le opportunità presenti ; Si attiva di fronte a un problema o un'opportunità prendendo rapidamente decisioni pertinenti) Stimola gli altri a essere autonomi e tempestivi e li supporta nella realizzazione di azioni innovative (Incoraggia e sostiene le persone in difficoltà) Agisce prontamente a fronte di situazioni impreviste o critiche (Trova modi alternativi per raggiungere gli obiettivi in caso di imprevisti; Si attiva di fronte a un problema o un'opportunità prendendo rapidamente decisioni pertinenti) Tollera pressioni senza lasciarsi influenzare	10%	
	L3		Agire velocemente, con decisione e tempestività (autonomia e decisionalità, senso d'urgenza, iniziativa e assunzione del rischio)	Identifica tempestivamente le azioni da intraprendere e le porta a compimento nel minor tempo possibile (E' in grado di prendere decisioni velocemente sulla base di informazioni incomplete e sotto pressione) Mostra indipendenza e autorevolezza nel processo decisionale, con consapevolezza misurata di benefici e rischi (E' intraprendente e dimostra autonomia di pensiero) Correla il senso di urgenza alle giuste priorità aziendali Coordina e motiva al meglio le risorse al fine di ottimizzare i tempi di realizzazione delle attività	15%	
	L4		Riconoscere la capacità di agire delle persone(sviluppo collaboratori, capacità di ascolto)	Dimostra capacità di ascolto e sa tradurre in modo positivo anche i 'segnali deboli' Valorizza le proprie risorse indirizzandone la crescita sulla base del merito (Riconosce il valore degli altri e del risultato da loro apportato ; Indirizza in modo opportuno le premialità al fine di valorizzare al meglio leadership e risultati) Ammette i propri errori con i collaboratori Assume iniziative di 'exposure' finalizzate alla crescita dei propri collaboratori sia verso l'interno che l'esterno	15%	
	L5		Assumersi le proprie responsabilità, promuovendo il valore della responsabilità (autonomia e decisionalità, iniziativa e assunzione del rischio)	Si assume le proprie responsabilità sia in modo diretto che indiretto Mette in atto azioni a correzione dei propri errori (continuous improvement) Promuove iniziative che danno valore all'assunzione di responsabilità a partire da chi gestisce risorse Non si fa guidare dai pregiudizi e dimostra di saper cambiare idea	15%	
	L6		Costruire team ed alte performance , sapendo individuare i talenti (spirito di squadra e collaborazione, orientamento allo sviluppo delle risorse)	Promuove discussioni e brainstorming Favorisce e stimola la propositività senza considerare alcuna logica organizzativa Favorisce il lavoro di gruppo considerandolo parte rilevante della valutazione della leadership Promuove soluzioni organizzative e di processo atte a demolire le barriere (Favorisce l'interscambio di persone al fine di dar loro le migliori opportunità)	20%	
	L7		Essere un modello di integrità ed etica professionale per i propri pari e collaboratori	Agisce in modo trasparente ed etico e funge da punto di riferimento Dimostra attenzione verso gli altri e si comporta in maniera responsabile (Gestisce le persone in modo inclusivo; Considera la diversità di opinione un'opportunità) E' disponibile ad aiutare e ad accettare l'aiuto degli altri Considera l'interesse dell'azienda una priorità	10%	

**PIANO PER LA PREVENZIONE DELLA
CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA
2024**

INDICE

PREMESSA	pag. 3
QUADRO NORMATIVO	pag. 4
ANALISI DI CONTESTO	pag. 5
ORGANIGRAMMA	pag...6
MODELLO ORGANIZZATIVO ANTICORRUZIONE	pag. 7
PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	pag. 7
GESTIONE DEL RISCHIO E METODOLOGIA	pag....8
AREE DI RISCHIO E METODOLOGIA	pag. 9
PANTOUFLAGE	pag. 10
WHISTEBLOWING	pag. 10
INCONFERIBILITA'/INCOMPATIBILITA'	pag. 10
TRASPARENZA	pag. 11
MISURE PER LA TRASPARENZA	pag. 11
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE	pag...11
ACCESSO CIVICO SEMPLICE E GENERALIZZATO	pag. 11

PREMESSA

Il presente piano rappresenta il documento contenente le indicazioni per la prevenzione della corruzione da attuare nel corso dell'anno 2024 e gli adempimenti cui ottemperare in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. in linea con quanto disposto nel Piano Nazionale Anticorruzione di cui alla Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 dell'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Detto piano è redatto per l'Ente Strumentale alla CRI in l.c.a., limitatamente all'anno 2024 ai sensi del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198 (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 303 del 29 dicembre 2022), convertito con la legge 24 febbraio 2023, n. 14 che prevede che gli Organi della liquidazione "...restano in carica fino alla fine della liquidazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2024".

Il presente Piano presenta specifiche indicazioni sull'attuazione del sistema di risk management, tenendo conto delle direttive impartite dall'ANAC e della peculiarità dell'Ente in liquidazione coatta amministrativa che comporta approfondite analisi e interventi mirati.

QUADRO NORMATIVO

Normativa di riferimento:

- Legge 6 novembre 2012, n.190 e ss.mm.ii. “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella Pubblica Amministrazione”.

- D.lgs. 14 marzo 2013, n.33 e ss.mm.ii. “Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle Pubbliche Amministrazioni”.

- D.lgs 8 aprile 2013, n.39 “Disposizioni in materia di inconfiribilità e di incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso enti privati in controllo pubblico, a norma dell’articolo I, commi 49 e 50 della Legge 6 novembre 2012, n.190”.

- D.P.R.16 aprile 2013, n.62 “Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell’art.54 del D.lgs 30 marzo 2001, n.165”.

- Legge 27 maggio 2015, n.69 “Disposizioni in materia di delitti contro la Pubblica Amministrazione di associazione di tipo mafioso e di falso in bilancio”

- D.lgs 25 maggio 2016, n.97 “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza,”

- Legge 30 novembre 2017, n.179 “Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell’ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato”.

- Delibera n. 1 del 12 gennaio 2022 dell’ANAC, recante ad oggetto “Adozione e pubblicazione dei PTPCT 2022-2024: differimento del termine al 30 aprile 2022”.

- Delibera n. 605 del 19 dicembre 2023 – Piano nazionale anticorruzione

- Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023 Comunicato congiunto ANAC – MIT

- Delibere ANAC nn. 261 e 264 del 20 giugno 2023 e successivi aggiornamenti

- D.Lgs. 36/2023 Nuovo codice degli appalti

ANALISI DI CONTESTO

Come noto le modifiche apportate dal Legislatore al Decreto di riordino della CRI ex D.lgs. n.178/12 e s.m.i. hanno previsto che *“...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 disposizione di cui al presente comma. Gli organi deputati alla liquidazione di cui all’art.198 del citato regio decreto sono rispettivamente l’organo di cui all’art.2, comma 3, lettera c) quale commissario liquidatore e l’organo di cui all’art.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.....”*.

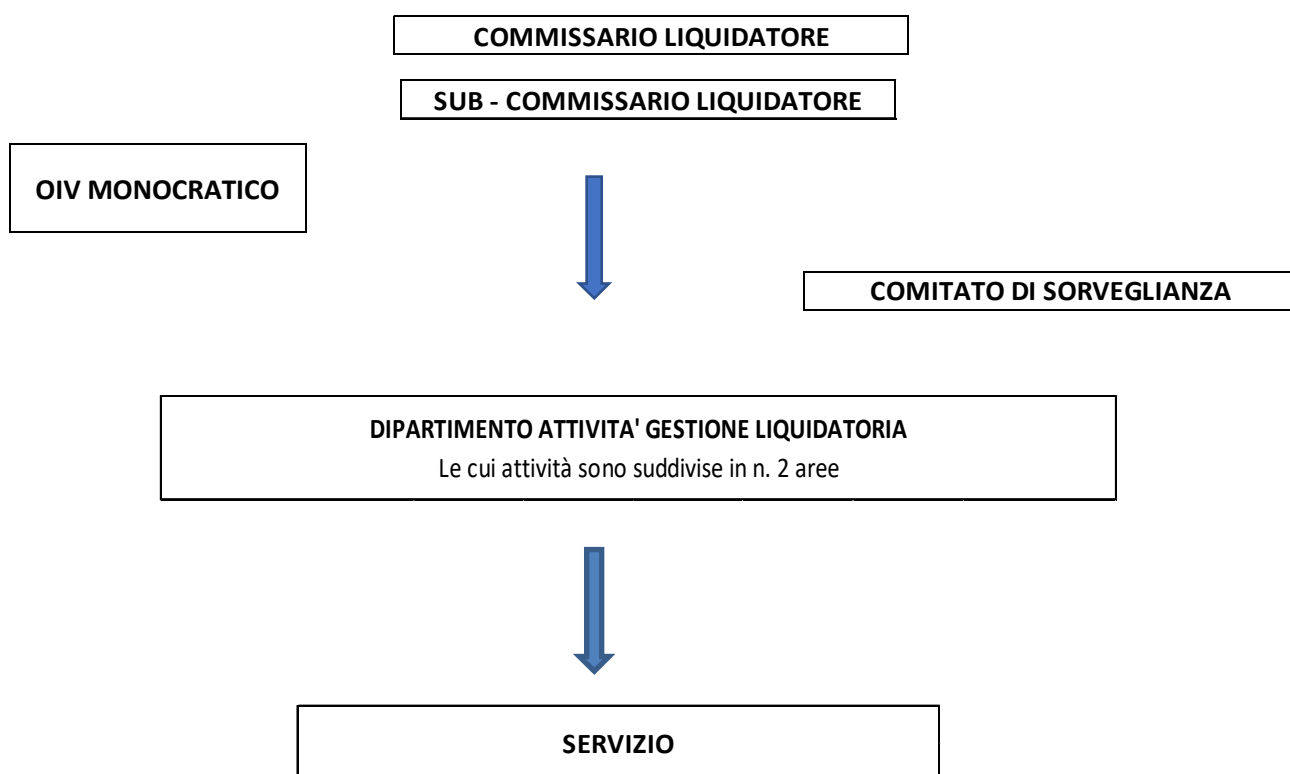
Con Provvedimento n. 29 del 22 giugno 2021 approvato dal Ministero della Salute con nota prot. 33424 dell’11 novembre 2021 il Commissario Liquidatore ha adottato il Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell’Ente alla luce dell’assetto delle attività connesse alla gestione liquidatoria nonché della progressiva riduzione del personale.

Come si evince dal grafico di seguito riprodotto l’Organigramma è costituito dagli organi previsti dalla Liquidazione coatta amministrativa, nominati dal Ministero della Salute, Autorità vigilante della liquidazione, con Decreto 07.04.2023 ai sensi del decreto legge 29 dicembre 2022, n. 198 convertito con modificazioni con legge 24 febbraio 2023, n. 14. In particolare detto decreto all’art. 4, comma 2 recita *“ ...Detti organi, da nominare con decreto del Ministro della salute, restano in carica ino alla fine della liquidazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2024.”*.

Con il succitato Decreto 07.04.2023 il Ministro della Salute ha nominato il Dr. Marco Mattei commissario liquidatore e la Dott.ssa Patrizia Ravaioli sub – commissario liquidatore dell’Ente strumentale alla CRI in liquidazione coatta amministrativa. Con Decreto del 19.06.2023 il Ministro della Salute ha, altresì, nominato il Comitato di sorveglianza dell’Ente.

Nell’Ente, che ha natura di ente pubblico non economico, opera, ai sensi del d.lgs. 150/2009 l’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) costituito in forma monocratica, atteso che sono presenti meno di 50 dipendenti (al 1° gennaio 2024 sono in servizio 16 dipendenti).

ORGANIGRAMMA



L'organizzazione dell'Ente ruota, pertanto, intorno all'unica struttura denominata Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria, con a capo un Dirigente di I^a fascia. Nell'ottica della massima razionalizzazione delle attività e del contenimento delle spese non è stato sostituito il dirigente a capo della struttura dirigenziale di livello non generale afferente al Dipartimento e le relative funzioni sono svolte dal Capo Dipartimento.

Le attività sono suddivise in aree articolazioni organizzative semplici di livello non dirigenziale. In particolare, attesa la progressiva riduzione del personale ai sensi dell'art. 8 comma 2 del decreto di riordino che prevede la dichiarazione di cessata esigenza da parte del Commissario liquidatore si rappresenta che alla data del 1° gennaio 2024 il personale in servizio è pari a 16 unità e sono già state programmate, per l'anno in corso n. 5 mobilità e due pensionamenti. Si segnala, altresì,

che il personale in servizio nell'Ente è già tutto assegnato, con decreti della Funzione Pubblica, ad altre Pubbliche Amministrazioni.

Ai sensi del regolamento di organizzazione e funzionamento il Capo Dipartimento provvede ad un costante monitoraggio delle attività ed alla redistribuzione del personale e delle attività fra le aree secondo esigenze. In tal senso viene aggiornata anche la mappatura dei processi tenendo presente che, rientrando tra le amministrazioni con un organico inferiore a 50 dipendenti, è possibile effettuare la mappatura dei processi nelle aree a rischio corruttivo indicate nell'art. 1 comma 16 della L. 190/2012 (autorizzazioni/concessioni, contratti pubblici, progressioni di carriera).

Si evidenzia che a far data dall'avvio della liquidazione (1° gennaio 2018) l'Ente in precedenza dislocato in tutto il territorio nazionale ha un'unica sede a Roma.

MODELLO ORGANIZZATIVO ANTICORRUZIONE

Il modello organizzativo per l'anticorruzione prevede la presenza di un Responsabile della prevenzione della corruzione (art.1, comma 7, Legge 190/2012) che svolge contestualmente il ruolo di Responsabile della trasparenza (art 43 D.Lgs 33/2013) individuato, per l'Ente, con provvedimento n. 01 del 19.01.2024 nella figura del Capo Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria dal Commissario Liquidatore.

Il Capo Dipartimento si avvale di un'Area di supporto per gli adempimenti connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Eventuali condotte illecite che oltre ad avere determinato responsabilità disciplinari presentano elementi di valutazione per l'individuazione delle attività a maggior rischio corruttivo, vengono segnalate al Responsabile dell'Anticorruzione e Trasparenza per gli adempimenti conseguenti e l'attivazione dei relativi procedimenti. Nell'anno 2023 non ci sono state segnalazioni di condotte illecite da parte di dipendenti.

GESTIONE DEL RISCHIO E METODOLOGIA

Attesa la progressiva e costante riduzione del personale, l'Ente deve necessariamente procedere ad un continuo monitoraggio delle attività ed alla conseguente riorganizzazione e redistribuzione delle risorse umane.

Per l'anno in corso, l'Ente ha in programma di aggiornare la mappatura per individuare le cosiddette "aree di rischio", tenendo conto della revisione dei procedimenti, alla luce delle modifiche organizzative e della riduzione del personale in mobilità ex D.Lgs n.178/12 e.s.m.i..

Tale attività riveste particolare complessità data la peculiarità dell'Ente in liquidazione coatta amministrativa le cui attività sono essenzialmente volte ad una ordinata chiusura con il soddisfo del ceto creditorio.

La tipologia - rischio si inquadra essenzialmente nelle ipotesi di:

- violazione delle disposizioni legislative del D.lgs n.50/2016 e ss.mm.ii.
- alterazione dei dati nell'insinuazione nella massa passiva
- eventuali procedure di progressione del personale

AREE DI RISCHIO E METODOLOGIA

- MISURE DI PREVENZIONE E COLLEGAMENTO CON IL PIANO DELLA PERFORMANCE

La prevenzione è fondata sul rispetto della normativa e sulla stretta connessione con il Piano della Performance 2024 per gli obiettivi gestionali assegnati dal Commissario liquidatore al Capo Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria che, a sua volta, li attribuisce alle unità di personale del Dipartimento stesso. Si rammenta che alla data odierna, è presente quale unica figura dirigenziale il Capo Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria, dirigente generale.

Per l'anno in corso come da nota prot. 677/2024 l'O.I.V. anche in considerazione della vigente normativa che prevede che gli Organi sono in carica fino alla fine della liquidazione e comunque non oltre il 31 dicembre 2024, ha dato atto che il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato con Provvedimento del Commissario liquidatore n. 02 del 30.01.2023 *“risulta adeguato per l'anno 2024...”*.

- CONTROLLI

il numero limitato di personale, nonché le progressive riduzioni operate ai sensi dell'art.8 ex D.Lgs 178/12, non consentono di poter definire criteri di rotazione del personale; vengono però effettuati costanti monitoraggi dal Capo Dipartimento al fine di poter evidenziare eventuali possibili rischi.

- FORMAZIONE

Si prevede, nel periodo di riferimento, di effettuare la partecipazione di tutto il personale a corsi di aggiornamento normativo al fine del corretto adempimento delle attività.

- MAPPATURA DEI PROCESSI

L'Ente per l'anno corrente prevede di procedere alla revisione dei processi compatibilmente con le esigenze della liquidazione.

PANTOUFLAGE

L'art.1, comma 42, lett I, della legge anticorruzione ha aggiunto all'articolo 53 del D.lgs 165/2001 il comma 16 ter il quale prevede che *"...i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art.1 comma 2, non possono svolgere nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri"*.

Per l'anno 2024 il Responsabile anticorruzione e trasparenza adoterà apposito provvedimento qualora si verificassero le ipotesi di cui sopra.

WHISTEBLOWING

Come previsto dall'art.1 comma 51 della Legge anticorruzione e dall'art.54 D.Lgs 165/2001 e.s.m.i. il dipendente pubblico che segnala un illecito (c.d. whistleblower) è tutelato da un canale che garantisce l'anonimato: l'Ente ha in dotazione una piattaforma idonea per tali segnalazioni gestita dall'area informatica.

INCONFERIBILITA'/INCOMPATIBILITA' DEGLI INCARICHI

Con il D.Lgs 39/2013 sono state individuate le ipotesi di inconferibilità e incompatibilità di incarichi nella Pubblica Amministrazione. Tale disciplina si è resa necessaria per garantire l'imparzialità dei dipendenti pubblici oltrechè per prevenire condizionamenti ed evitare che l'assegnazione a determinati ruoli possa agevolare i soggetti a preconstituirsì situazioni a sé vantaggiose e accordi corruttivi. Il Legislatore ha voluto così prevenire circostanze in cui lo svolgimento di alcune attività possa pregiudicare l'imparzialità dell'azione amministrativa degenerando in illeciti. La violazione determina la nullità degli atti di conferimento mentre per le situazioni di incompatibilità è prevista la decadenza dall'incarico. L'Ente, pertanto provvede ad acquisire le dichiarazioni dei soggetti interni ed esterni per i quali è previsto tale obbligo nonché all'adempimento, ove previsto, degli obblighi di pubblicazione. Al fine di agevolare l'attività sono stati predisposti modelli -tipo.

TRASPARENZA

Con il presente Piano, l'Ente garantisce all'utente il flusso di informazioni sulla gestione liquidatoria e sugli Organi di indirizzo politico-amministrativo e di gestione.

MISURE PER LA TRASPARENZA E PIANO DELLA PERFORMANCE

Il Responsabile della Trasparenza provvede all'aggiornamento dei dati cadenzati secondo la tempistica prevista dal D.lgs n. 33/2013 (tempestivo, trimestrale, semestrale e annuale) e in generale secondo la vigente normativa. Le informazioni sono rese mediante file leggibili e mediante l'oscuramento delle generalità e dei dati ritenuti sensibili nel rispetto della normativa della Privacy, secondo le disposizioni e in linea con la Direttiva G.D.P.R n.676/2016.

Condotte di aggravio degli adempimenti saranno segnalate al Responsabile dell'Anticorruzione e Trasparenza che porrà in essere tutti gli interventi correttivi necessari.

Il Commissario liquidatore e il Sub - Commissario liquidatore di concerto con l'O.I.V. nonché il Capo Dipartimento, ciascuno per quanto di competenza, deputati alla misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa che individuale, utilizzano per dette valutazioni i dati degli obblighi di trasparenza.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (OIV)

Attualmente, l'organismo Indipendente di Valutazione, previsto dal D.Lgs. 150/2012 è monocratico. Tale organismo riveste particolare rilevanza in materia di trasparenza ed è coinvolto nell'attività di controllo, valutazione ed attestazione degli adempimenti previsti per l'Ente.

Il Capo Dipartimento anche nella veste di Responsabile Anticorruzione e Trasparenza ha costanti confronti con l'O.I.V. sulle principali questioni attinenti le materie connesse all'anticorruzione e trasparenza.

ACCESSO CIVICO SEMPLICE E GENERALIZZATO

Come da direttive impartite dall'ANAC, è presente il registro contenente le richieste di accesso civico semplice e generalizzato, aggiornato con periodicità semestrale.