



***RELAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
DELL'ENTE STRUMENTALE ALLA CROCE ROSSA ITALIANA IN L.C.A.
SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI E SULL'ATTESTAZIONE DEGLI OBBLIGHI RELATIVI
ALLA TRASPARENZA E ALL'INTEGRITÀ***

(art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D.Lgs. n. 150/2009)

ANNO 2023

1. Introduzione

L'articolo 14, comma 4, lett. a) del d.lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c) del d.lgs. 74/2017, dispone che l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance *".....monitora il funzionamento complessivo del Sistema della Valutazione, della Trasparenza e Integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso anche formulando proposte e raccomandazioni ai vertici amministrativi"*.

La presente relazione, che riferisce sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni dell'Ente, rientra nella triennalità dell'incarico dell'O.I.V. che ha avuto inizio effettivo con il verbale n. 1 del 09.04.2021.

Con provvedimento n. 07 del 30.03.2023 il commissario liquidatore ha adottato il Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza pubblicato sul sito dell'Ente Strumentale alla CRI –Sezione Amministrazione Trasparente.

Successivamente si è provveduto agli adempimenti connessi agli obblighi di pubblicazione di cui alla Delibera ANAC n.203/2023 mediante l'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) monocratico e la compilazione di una griglia riepilogativa debitamente pubblicata in Amministrazione Trasparente ed inviata anche all'ANAC dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (Capo Dipartimento A.G.L.) ed acquisita a sistema con numero registrazione 16478.

Per il ciclo della performance 2023, si rileva complessivamente l'applicazione adeguata del sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in coerenza con le indicazioni dettate dalla normativa vigente e dalle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della performance – della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

A tal proposito è da evidenziare che con Provvedimento n. 03 del 30.01.2023 il Commissario liquidatore ha approvato il Piano della performance dell'Ente e con Provvedimento n. 08 del 31.03.2023 il Piano Integrato e Organizzazione (P.I.A.O).

L'Ente ha continuato con la procedura organizzativa dello smart working con la sottoscrizione da parte di tutti i dipendenti dei contratti individuali di lavoro.

Indice

1. Introduzione	2
2. Contesto di riferimento	5
A- Performance organizzativa.....	8
B - Performance individuale	10
C - Processo di attuazione del ciclo della performance.....	12
D - Sistemi informativi e informatici a supporto per il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione.....	13
E - Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione	13
F- Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV	14

2. Contesto di riferimento

La Croce Rossa Italiana, a seguito del Decreto Legislativo 28 settembre 2012, n. 178 è stata oggetto di un processo di riorganizzazione che ha portato alla costituzione dell'Associazione della Croce Rossa Italiana, persona giuridica di diritto privato. Per pervenire a detto risultato l'Ente pubblico Croce Rossa Italiana ha subito una radicale trasformazione che ha comportato (dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2017) alla coesistenza di due soggetti giuridici distinti e con natura diversa:

- l'Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana, di natura giuridica pubblica, che, secondo le originarie previsioni del d.lgs. 178/2012 a far data dal 1° gennaio 2018 doveva essere soppresso e posto in liquidazione;
- l'Associazione, persona giuridica di diritto privato ai sensi del Libro Primo, titolo II, capo II del codice civile, iscritta di diritto nel registro nazionale, nonché nei registri regionali e provinciali delle associazioni di promozione sociale.

A far data dal 1° gennaio 2018 l'Ente Strumentale alla CRI è stato posto in liquidazione coatta amministrativa secondo le previsioni 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,Gli organi deputati alla liquidazione di cui all'art. 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 Ministeriale del 28.12.2017 il Ministro della Salute ha provveduto alla nomina del Commissario liquidatore e ha confermato che *"...il Collegio dei revisori dei conti dell'Ente strumentale alla CRI svolge le funzioni di Comitato di Sorveglianza"*.

In data 08.12.2020 il Ministro della Salute, con Decreto Ministeriale, ha disposto la proroga degli Organi della Procedura di liquidazione coatta amministrativa dell'ESACRI fino al completamento delle operazioni di liquidazione e, comunque, non oltre il 28.12.2022.

Da ultimo, il decreto legge 29 dicembre 2022, n. 198 pubblicato in G.U. n. 303 del 29.12.2022 all'art. 4 "Proroga di termini in materia di salute" ha disposto, relativamente agli organi della Procedura che *"...Detti organi restano in carica fino alla fine della liquidazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2024"*.

Detto decreto, a seguito di modificazioni apportate in sede di conversione in legge 24 febbraio 2023, n. 14 pubblicata in G.U. n. 49 il 27.02.2023, recita *"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"*.

Con Decreto del 07.04.2023 il Ministro della Salute, ha nominato il commissario liquidatore e il sub-commissario fino alla fine della liquidazione e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2024.

Con Decreto del Ministro della Salute del 19.06.2023 è stato nominato il Comitato di Sorveglianza dell'Ente ai sensi dell'art. 8 comma 2, del decreto legislativo 28 settembre 2012, n. 178, come novellato dall'art. 4, comma 2 del sopracitato decreto legge 29. 12.2022 n. 198, convertito con modificazioni dalla legge 24 febbraio 2023.

L'Amministrazione, tra le varie azioni intraprese, ha implementato un sistema di *governance* interna, coerente con la struttura, anche attraverso lo sviluppo di un processo di pianificazione, programmazione e controllo finalizzato a monitorare il funzionamento dell'organizzazione in termini di efficacia e efficienza.

Nell'ambito del riordino della CRI il tema delle risorse umane è stato oggetto di grande attenzione da parte del Governo e del Parlamento che nel tempo hanno affrontato emendamenti al testo originario del D.Lgs. 178/2012 consentendo un ordinato transito del personale a tempo indeterminato dell'Ente presso altre Pubbliche Amministrazioni.

Ai sensi dell'art. 8 comma 2 del d.lgs. 178/2012 il Commissario liquidatore si avvale, per le procedure connesse alla gestione liquidatoria, fino a dichiarazione di cessata necessità, del personale del contingente individuato dal Presidente Nazionale con Provvedimento n. 10/2017 per *"...le attività propedeutiche alla gestione liquidatoria.."*.

Nel contempo è da segnalare che con l'emanazione dei decreti ID 21943165 del 9 gennaio 2019 e ID 24256789 del 12 luglio 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, tutto il personale del predetto contingente è assegnato ad altra amministrazione.

Pertanto nell'anno 2023 il personale è stato oggetto di una costante progressiva riduzione che ha comportato inevitabili modifiche nella struttura organizzativa.

A tal riguardo si rammenta che al 1° gennaio 2023 il personale impiegato nell'Ente Strumentale alla CRI in LCA era pari a n. 21 unità al 31 dicembre 2023 n. 18 unità (di cui due in mobilità e uno in quiescenza).

A- Performance organizzativa

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente Strumentale alla CRI in l.c.a. approvato con Provvedimento del Commissario Liquidatore n.02 del 30.01.2023, è stato validato dall'OIV con nota prot. 534 del 30.01.2023.

La Performance Organizzativa si riferisce ai risultati raggiunti dall'Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana in L.C.A. nel suo complesso nonché dalle singole articolazioni organizzative e si misura attraverso la determinazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alle diverse strutture.

La valutazione della Performance Organizzativa viene effettuata a consuntivo sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati alle strutture e degli standard erogativi programmati.

Tale valutazione, sulla base dell'articolazione organizzativa dell'Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana in L.C.A., viene espressa anche per il 2023 a livello di Ente nel suo complesso nonché di Dipartimento.

Gli obiettivi strategici, in coerenza con quanto previsto dal ciclo della Performance, derivano dagli indirizzi strategici, dettati dal Commissario Liquidatore con una struttura "ad albero". Risulta pertanto evidente il collegamento tra pianificazione strategica e programmazione strategica.

L'attività dell'Ente è incentrata nelle procedure per la liquidazione coatta amministrativa ai sensi della L. fallimentare nonché del d.lgs. 178/2012 smi ed in particolare le attività volte ad una ordinata chiusura della liquidazione con il soddisfo del ceto creditorio.

Il Capo Area Organi statutari, sulla base delle indicazioni ricevute dal Commissario liquidatore, ha effettuato un'attività di concertazione per la definizione degli obiettivi di PDO con il Capo Dipartimento.

Gli obiettivi sono stati delineati in seguito ad un momento di confronto e/o incontro, tra la competente Area Organi Statutari e le strutture, che ha portato alla definizione delle schede finali.

Il Piano Dettagliato degli Obiettivi 2023, in coerenza con quanto previsto dal ciclo della Performance, contiene gli obiettivi strategici nonché gli obiettivi funzionali di innovazione organizzativa.

Gli obiettivi risultano chiari, ben dettagliati, completi di indicatori e target e coerenti con gli adempimenti previsti dal Decreto di riordino. Inoltre, come per gli anni precedenti, gli obiettivi sono stati pesati e quindi è stato attribuito un valore diverso a ciascuno di essi.

Le linee di indirizzo strategico, gli obiettivi strategici e i criteri per la definizione degli obiettivi di PDO 2023 sono stati inseriti all'interno del Piano della Performance 2023-2024, adottato con Provvedimento n. 03 del 30 gennaio 2023.

A seguito dell'approvazione del Piano della performance gli obiettivi sono stati formalizzati dal Commissario liquidatore al Capo Dipartimento Attività Gestione Liquidatoria.

Il Capo Dipartimento ha assegnato gli obiettivi alle aree del Dipartimento nonché gli obiettivi individuali al personale anche in considerazione dell'attività in lavoro agile.

L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo i principi previsti dal Sistema di Valutazione con un monitoraggio intermedio e un monitoraggio conclusivo.

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".

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.

La valutazione della Performance Organizzativa è stata effettuata sulla base degli obiettivi definiti in fase di programmazione completi di descrizione, indicatori e valori attesi e – come per gli anni precedenti – si è effettuata anche la pesatura degli obiettivi.

All'interno dell'Ente, tenuto conto della straordinarietà della situazione e delle peculiarità della liquidazione coatta amministrativa, si è comunque registrato un atteggiamento collaborativo e di apertura all'applicazione del sistema di valutazione e misurazione della performance.

B - Performance individuale

Il Sistema approvato riguarda la valutazione dei risultati del Capo Dipartimento e del Dirigente.

Si rappresenta che nell'ottica della razionalizzazione delle spese, a seguito delle dimissioni del dirigente del Servizio interno, il Capo Dipartimento ha avocato a sé le funzioni e, pertanto, nell'Ente è presente solo una figura dirigenziale di I fascia. La valutazione dei risultati dell'attività del Capo Dipartimento, si realizza secondo quanto previsto dal Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance e si basa sulle dimensioni di seguito riportate:

1. il comportamento organizzativo (ovvero come i risultati sono stati ottenuti);
2. il risultato di "struttura" (cosa è stato ottenuto, vale a dire il grado di conseguimento degli obiettivi, a livello di singola struttura diretta, di struttura di primo livello o a livello di ente) ovvero gli standard professionali raggiunti, ovvero, ancora, l'obiettivo costitutivo l'incarico o la struttura diretta;
3. l'andamento dell'attività "ordinaria".

Nella valutazione complessiva dell'attività del Dirigente, il sistema è articolato in relazione alla diversa posizione e prevede che le tre dimensioni base individuate assumano diversi valori il cui punteggio massimo raggiungibile sarà pari a 100.

Per quanto concerne la valutazione dei dipendenti il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede una metodologia che opera inevitabilmente su versanti differenti, in quanto affronta le tematiche dello sviluppo professionale che assumono diversa rilevanza rispetto alle figure dirigenziali.

Il Sistema di Valutazione della Performance individuale è finalizzato a valorizzare la prestazione del singolo individuo, in relazione agli obiettivi a lui assegnati e sui quali è coinvolto in prima persona, sia a livello individuale che di "gruppo di lavoro". Ha lo scopo, inoltre, di verificare anche le capacità tecniche e relazionali al fine di percepire l'apporto del singolo nello svolgimento delle attività e della prestazione lavorativa.

Sono sottoposti a valutazione della performance tutti i dipendenti che non siano stati assenti dal lavoro per più di novanta giorni lavorativi annuali anche non continuativi secondo quanto previsto dalla vigente normativa. Al fine della misurazione della produttività individuale per l'erogazione delle risorse aggiuntive nonché ai fini delle progressioni economiche all'interno dell'area il dipendente partecipa ai progetti se ha maturato almeno sei mesi di servizio.

Nel modello proposto vengono classificate tre Aree di valutazione:

- ✓ Area dei risultati
- ✓ Area dei comportamenti
- ✓ Area delle competenze

che vengono ulteriormente classificate in fattori, a loro volta declinati in sottofattori.

Sono state predisposte schede di rilevazione articolate per aree di inquadramento. Non è possibile procedere ad alcuna valutazione e tantomeno all'erogazione di incentivi legati alla produttività individuale in caso di mancata assegnazione di obiettivi individuali e/o di struttura.

La parte più innovativa del sistema è rappresentata dalla necessità di permettere al valutatore di identificare quale sia il mix migliore di fattori di valutazione da applicare in funzione alle specifiche caratteristiche delle mansioni affidate ad ogni dipendente o gruppo di dipendenti.

C - Processo di attuazione del ciclo della performance

Nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente è descritto sinteticamente il Ciclo di gestione della Performance articolato in:

- Definizione delle linee strategiche per l'anno 2023;
- Definizione, condivisione e assegnazione degli obiettivi da conseguire nell'anno di riferimento;
- Misurazione volta a quantificare e valutare i risultati raggiunti dall'Ente nel suo complesso preceduta da un monitoraggio intermedio della performance per l'eventuale individuazione di interventi correttivi;
- Conclusione del ciclo di gestione della performance con la redazione della relativa relazione e validazione da parte dell'O.I.V.

Emerge la corretta corrispondenza tra le fasi di definizione ed assegnazione degli obiettivi ai soggetti delle attività programmate, sia di performance organizzativa che individuali, e le scadenze previste dalla normativa vigente.

All'interno dell'Ente si è registrato un atteggiamento collaborativo e di apertura.

In particolare è da rilevare che, stante la liquidazione coatta amministrativa dell'Ente e attesi gli adempimenti imposti dal decreto di riordino, gli obiettivi strategici sono insiti nello stesso d.lgs. 178/2012.

Gli obiettivi del Dipartimento sono stati predisposti attraverso l'organizzazione ed incontri con le competenti aree per materia e assegnati dal Commissario Liquidatore al Capo Dipartimento e da questi alle aree e a tutti i dipendenti.

La redazione del piano della performance è avvenuta seguendo le indicazioni fornite nelle linee guida n. 1 del giugno 2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

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 e quindi 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'Area Organi statutari è la struttura demandata a svolgere un'attività di supporto per l'attuazione del ciclo della performance.

D - Sistemi informativi e informatici a supporto per il programma triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

A seguito dell'entrata in vigore del D.lgs. 33/2013 di riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle PP. AA., l'Ente ha aderito all'applicativo "Amministrazione trasparente" fornito alle pubbliche amministrazioni dalla Fondazione Gazzetta Amministrativa. A tale applicativo, che garantisce il mantenimento e la pubblicazione dei dati, si accede tramite appositi link situati nell'area Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'Ente.

All'interno della sezione vengono pubblicati, ai sensi della vigente normativa, tra gli altri, i dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti, quelli relativi al personale, la disciplina di accesso agli atti e la procedura per esercitare il diritto di accesso civico.

E - Utilizzo dei risultati del sistema di misurazione e valutazione

A seguito del monitoraggio conclusivo, terminato l'esercizio 2023, nel rispetto di quanto richiamato dalla normativa in materia, l'Area Organi Statutari ha elaborato il referto con il monitoraggio dello stato di avanzamento dei principali obiettivi svolti nel corso della gestione del 2023 ai fini della misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e della programmazione per l'anno successivo.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance viene applicato a tutto il personale dell'Ente, per qualsiasi livello e posizione quale strumento volto al miglioramento organizzativo.

Pertanto nell'anno 2023 il numero di personale destinatario della valutazione è pari a n. 19 unità così distinto:

Dirigente di I fascia: 1

Personale comparto: 18.

F- Descrizione delle modalità di monitoraggio dell'OIV

Nel corso dell'anno 2023, l'Area Organi statutari, su indicazione dell'O.I.V., ha svolto attività propedeutiche mediante incontri di confronto volti al maggior coinvolgimento ed all'integrazione delle attività delle diverse strutture dell'Ente.

Sulla base della documentazione raccolta e sull'analisi dei contenuti l'O.I.V. ha rilevato coerenza tra il processo di definizione e associazione degli obiettivi, strategici ed operativi, e il ciclo di gestione della performance organizzativa e individuale.

L'OIV ha, pertanto, effettuato il monitoraggio al fine di verificare l'andamento dell'Ente. A questo occorre aggiungere costanti colloqui e confronti con i Vertici dell'Ente, il Capo Dipartimento e l'Area Organi Statutari, per tutte le informazioni relative all'anno di riferimento, in particolare sugli aspetti meritevoli di approfondimento.

L'Organismo Indipendente di Valutazione Monocratico
Dott. Pasquale Monea