

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

Anno 2025

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 2025 rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili evidenziando ove necessaria 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 2025.

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.

OBIETTIVI - RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Con seguito al 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, del medesimo decreto. 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."*

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"*.

Il Ministro della Salute con decreto del 07 aprile 2023 pubblicato in Gazzetta Ufficiale serie generale n. 108 il 10 maggio 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 Ravaoli, fino alla fine della liquidazione e, comunque non oltre il 31 dicembre 2024"*..

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.

Con Decreto-legge 27 dicembre 2024 n. 202, convertito con modificazione dalla legge 21 febbraio 2025, n. 15, è stato disposto che *".... All'articolo 8, comma 2, del decreto legislativo 28 settembre 2012, n. 178, concernente la permanenza in carica degli Organi deputati alla liquidazione coatta amministrativa dell'ente strumentale alla Croce Rossa Italiana (ESACRI), al terzo periodo, le parole «e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2024» sono soppresse"*.

Il Ministro della Salute con Decreto 16 gennaio 2025, pubblicato in G.U. n. 49 del 28.02.2025 ha confermato il commissario liquidatore e il sub-commissario liquidatore nella procedura di liquidazione coatta amministrativa dell'Ente strumentale alla Croce Rossa Italiana.

Con decreto del Ministro della Salute 12 maggio 2025, pubblicato in G. U. n. 125 del 31.05.2025, *"... nomina del Comitato di Sorveglianza dell'Ente Strumentale alla CRI (ESACRI) in liquidazione coatta amministrativa"* è stato nominato il Comitato di sorveglianza insediatosi il 10.06.2025 come da verbale n. 1.

In generale 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 ed in particolare ha comportato la mobilità di oltre quattromila dipendenti.

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 progressivamente ridotto sulla base delle dichiarazioni di cessata necessità ai sensi dell'art. 8 comma 2 del d.lgs.178/2012 è pari a n. 7 unità.

Alla data del 01.01.2025 il personale funzionale alla gestione liquidatoria dell'Ente Strumentale alla CRI in LCA era pari a n. 7 dipendenti. 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 tutto il personale è già assegnato ad altra amministrazione dove transiterà alla data di dichiarazione di cessata esigenza da parte del commissario liquidatore. Nell'anno 2025 non vi sono state mobilità di personale, pertanto, alla data del 31 dicembre 2025 il personale dell'Ente Strumentale ammontava a n. 7 dipendenti. Si segnala che all'avvio della gestione liquidatoria il personale in servizio nell'Ente:

era pari a 189 unità, al 31 dicembre 2024 il personale a supporto del Commissario liquidatore era pari a n. 8 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....”*.

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.

È 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 2025, 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 2025, 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.

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 2025. 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 la Responsabile di area ha verificato il corretto andamento delle attività ed il raggiungimento degli obiettivi assegnati entro il termine stabilito.

Nel corso del 2025 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. Nel 2025 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. La gestione 2025 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 2025, parte integrante del Provvedimento n. 1 del 30.01.2025 (Piano integrato di attività e organizzazione); occorre specificare che i sopracitati obiettivi sono stati imposti in via generale dal decreto di riordino.

Con determinazione n. 17 del 14.04.2025 il Capo Dipartimento A.G.L. ha assegnato gli obiettivi a tutto il personale sia come struttura che individuali. Sulla base delle indicazioni del Commissario liquidatore il Capo Dipartimento ha proceduto ad un monitoraggio costante degli obiettivi anche in considerazione della peculiarità della liquidazione coatta amministrativa. 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 2025. Da una prima analisi si registra il totale raggiungimento degli obiettivi programmati. Per quanto concerne gli obiettivi assegnati ai dipendenti dell'Ente Strumentale la gestione 2025 è stata caratterizzata dalla formulazione di obiettivi strategici e d'innovazione operativa e gestionale assegnati al Capo Dipartimento, dirigente generale, unico dirigente dell'Ente.

Nella misurazione si tiene conto dei sottoindicati parametri:

- misurazioni del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali e dei relativi target; monitoraggi almeno semestrali dell'andamento delle attività;
- mutamenti del contesto interno in cui l'ente ha operato nell'anno di riferimento.

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.

Relativamente al collegamento tra i documenti di pianificazione e programmazione di 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..."*. 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. 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 2025, approvato con Provvedimento n. 07 del 05.06.2025, per continuare a gestire le spese prevedibili dell'esercizio in argomento in applicazione della disciplina del D.Lgs. 165/2001, prevedendo esclusivamente le spese ritenute necessarie ed indispensabili per le attività della liquidazione coatta amministrativa. L'attività di programmazione è stata svolta attuando comunque delle azioni improntate alla maggiore efficienza ed economicità. Nell'anno di riferimento non sono emerse problematiche legate al benessere organizzativo. 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.

La complessità della procedura e la specificità della materia fallimentare, avulsa dalla sfera di competenze in generale richieste ai dipendenti pubblici, comportano la necessità di competenze trasversali con una impegnativa formazione, che richiede continui aggiornamenti e approfondimenti con specialisti in diritto fallimentare. Da ciò è derivata anche una necessaria implementazione del sistema di valutazione che tiene conto di obiettivi derivanti dall'applicazione della norma fallimentare, oltre che dalla normativa pubblica. In questo contesto si sono previsti anche riflessi sulle forme di incentivazione nonché sulle attribuzioni delle responsabilità per funzioni assegnate. Conseguentemente al personale è richiesto un particolare impegno qualitativo e quantitativo, per lo svolgimento delle attività che necessitano di competenze specifiche che investono più settori. È importante sottolineare che tali competenze sono completamente innovative rispetto a quelle necessarie in generale ai dipendenti pubblici e a quelle richieste allo stesso personale ante liquidazione fino al 31 dicembre 2017. Le attività del personale, proprio per la loro specialità e complessità sono oggetto di continua verifica e confronto con gli organi di Vertice tramite riunioni, call, relazioni dettagliate, comportando, pertanto, una completa disponibilità dei dipendenti.