

**Relazione sulla performance
dell'Ente Strumentale alla Croce
Rossa Italiana**

2017

1. PRESENTAZIONE

Il presente documento costituisce la Relazione sulla performance dell'Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana (oggi 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.

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 2017.

INDICE

1. PRESENTAZIONE.....	2
2. INFORMAZIONI DI INTERESSE.....	4
2.1 – Il contesto di riferimento	4
2.2 – Il riordino della Croce Rossa Italiana	5
✓ Dipartimenti.....	8
✓ Servizi Autonomi	8
2.4 – Le criticità e le opportunità	13
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	14
3.1 – Albero della performance	14
3.2 – Obiettivi strategici	15
3.3 – Obiettivi e piani operativi.....	15
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....	20
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO GENERE	20
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	21
6.1 – Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	21
6.2 – Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	22

2. INFORMAZIONI DI INTERESSE

2.1 – Il contesto di riferimento

Come noto la Croce Rossa Italiana è interessata da diversi anni da un radicale processo di riordino disciplinato dal Decreto Legislativo 28 settembre 2012, n.178.

Dal 1° gennaio 2018 ha preso avvio la liquidazione coatta amministrativa (di seguito L.C.A.) dell'Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana secondo le previsioni dell'articolo 8, comma 2, D.lgs. 178/2012 e s.m.i. che testualmente recita: "A far data dal 1° gennaio 2018, l'Ente è posto in liquidazione ai sensi del titolo V del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, fatte salve le disposizioni di cui al presente comma. Gli organi deputati alla liquidazione di cui all'articolo 198 del citato regio decreto sono rispettivamente l'organo di cui all'articolo 2, comma 3, lettera c) quale commissario liquidatore e l'organo di cui all'articolo 2, comma 3, lettera b) quale comitato di sorveglianza. Detti organi, nominati dal Ministro della salute, restano in carica per 3 anni e possono essere prorogati, per motivate esigenze, per ulteriori 2 anni..."

Quanto sopra ha comportato un massiccio processo di mobilità, di cui al DM 14/09/2015, che ha visto coinvolto tutto il personale dell'Ente Strumentale.

A titolo esemplificativo si segnala che alla data del 31 dicembre 2015 il personale ammontava a 2.371 unità.

Alla data del 31 dicembre 2016 il personale impiegato nell'Ente strumentale ammontava a 1.630 dipendenti.

Alla data del 31.12.2017 l'Ente gestiva ancora 456 persone in attesa del completamento delle procedure di mobilità.

Tale situazione, che sarà di seguito meglio delineata, ha determinato per alcuni uffici una assoluta carenza di personale e i tempi ristretti non hanno permesso un compiuto passaggio di consegne.

Nonostante quanto sopra la scrivente il 23/05/2017 con determinazione n.12 (allegata alla presente) ha approvato, il piano della performance relativo al solo anno 2017. Il predetto piano è stato redatto limitatamente all'anno 2017 tenuto conto che, ai sensi dell'art. 8 comma 2 del d.lgs. 178/2012 e s.m.i. l'Ente Strumentale doveva essere soppresso e posto in liquidazione a far data dal 1° gennaio 2018. Detto articolo è stato modificato dall'art. 16 del D.L. n. 148/2017 convertito in legge 172/2017 e ad oggi recita "... A far data dal 1° gennaio 2018, l'Ente è posto in liquidazione ai sensi del titolo V del regio decreto 16 marzo 1942, n. 267, fatte salve le disposizioni di cui al presente comma. Gli organi deputati alla liquidazione di cui all'articolo 198 del citato regio decreto sono rispettivamente l'organo di cui all'articolo 2, comma 3, lettera c) quale commissario liquidatore e l'organo di cui all'articolo 2, comma 3, lettera b) quale comitato di sorveglianza. Detti organi, nominati dal Ministro della salute, restano in carica per 3 anni e possono essere prorogati, per motivate esigenze, per ulteriori 2 anni.....".

Attesa la fase di mobilità in atto e la straordinarietà della situazione determinata anche dalla continua evoluzione normativa, organizzativa e gestionale il piano della performance è stato redatto limitando gli obiettivi agli adempimenti dettati dal decreto di riordino (patrimonio, gestione separata, contenzioso e personale).

Pur tuttavia relativamente all'anno 2017, 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.

2.2 – Il riordino della Croce Rossa Italiana

La CRI, riordinata secondo le disposizioni del d.lgs. 178/2012 ha assunto, dal 1° gennaio 2016, la denominazione di Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana, mantenendo la personalità giuridica di diritto pubblico come ente non economico, sia pure non più associativo, con la finalità di concorrere temporaneamente allo sviluppo dell'Associazione.

A seguito delle sopradette modifiche normative a far data dal 1° gennaio 2018 l'Ente non è più soppresso, ma posto in liquidazione e, pertanto, soggetto alla disciplina pubblica. In particolare possiamo dire che l'Ente è assoggettato a disciplina speciale in quanto l'applicazione della disciplina di cui al titolo V del r.d. 267/1942 va necessariamente armonizzata con quanto previsto dall'art. 8 del d.lgs. 178/2012 s.m.i. in materia di riordino della Croce Rossa Italiana.

In considerazione del riordino dell'Ente e del processo di mobilità del personale, a seguito dell'attivazione del Portale "Mobilita'.gov" (PMG), alla data del 31.12.2017 risultavano ancora in servizio presso Ente CRI n. 411 unità di personale.

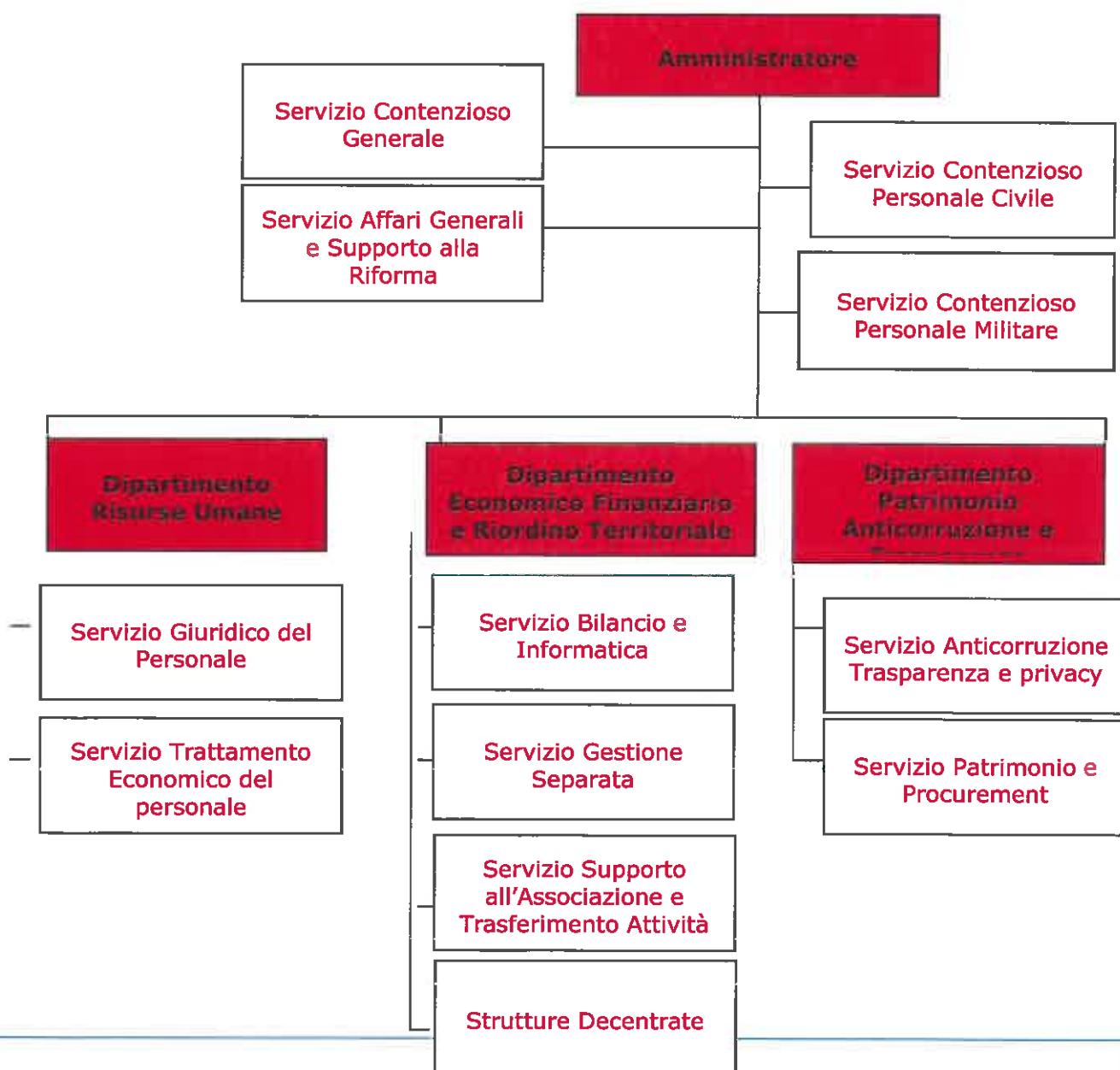
Di queste 189 risultano individuate con gli allegati Provvedimenti del Presidente (ex art. 8 d.lgs. 178 e s.m.i.) quali funzionali alle attività propedeutiche alla gestione liquidatoria ed oggi per l'attività liquidatoria stessa.

L'articolo 8 comma 2 del 178 prevede che entro il 1 aprile il dipartimento della funzione pubblica individui gli Enti presso cui ricollocare il predetto personale. La data di effettiva mobilità sarà poi individuata dal C.L. sulla base delle effettive esigenze della gestione liquidatoria. Ad oggi, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha concluso le procedure di mobilità del personale ex richiamato, transitato nei ruoli civili il 1° ottobre 2017, e si auspica che a breve prendano avvio le ricollocazioni del personale del contingente della gestione liquidatoria.

Pertanto, il Comitato dell'Ente Strumentale con Delibera n. 5 del 7 aprile 2017 ha definito gli indirizzi strategici e, conseguentemente, con determinazione

l'Amministratore ha approvato il piano della performance con determinazione n. 12 del 23 maggio 2017.

La struttura, alla luce del regolamento sopra citato , è così delineata:



Pertanto, a seguito della riorganizzazione la struttura organizzativa e gestionale dell'Ente dipende dall'Amministratore.

A riguardo corre l'obbligo precisare che, ai sensi dell'art. 2 comma 3 del d.lgs. 178/2012 nonché dell'art.9 dello Statuto comma 1 sono organi dell'Ente:

- a) il Comitato
- b) il Collegio dei Revisori dei Conti
- c) l'Amministratore

Premesso quanto sopra si specifica che il Regolamento prevede le seguenti unità organizzative dotate di un diverso grado di autonomia e complessità:

- ✓ Dipartimenti
- ✓ Servizi Autonomi
- ✓ Servizi Centrali
- ✓ Strutture Decentrate
- ✓ Uffici

I Dipartimenti sono strutture dirigenziali di livello generale così articolati:

- Dipartimento Risorse Umane
- Dipartimento Economico Finanziario e Riordino Territoriale
- Dipartimento Patrimonio, Anticorruzione e Trasparenza

Al Dipartimento Risorse Umane afferiscono le seguenti strutture dirigenziali di livello non generale:

- 1) Servizio Stato Giuridico del Personale
- 2) Servizio Trattamento Economico del Personale

3) Servizio Ricollocamento e Organizzazione del Personale

Al Dipartimento Economico Finanziario e Riordino Territoriale afferiscono le seguenti strutture dirigenziali non generali:

- 1) Servizio Bilancio e Informatica
- 2) Servizio Gestione Separata
- 3) Servizio Supporto all'Associazione e trasferimento attività
- 4) Primo Coordinamento Strutture Decentrate
- 5) Secondo Coordinamento Strutture Decentrate
- 6) Struttura Decentrata Liguria, Piemonte e Valle d'Aosta
- 7) Struttura Decentrata Friuli Venezia Giulia e Veneto
- 8) Struttura Decentrata Trentino Alto Adige
- 9) Struttura Decentrata Emilia Romagna
- 10) Struttura Decentrata Lombardia
- 11) Struttura Decentrata Toscana e Umbria
- 12) Struttura Decentrata Abruzzo e Marche
- 13) Struttura Decentrata Lazio
- 14) Struttura Decentrata Campania, Basilicata e Calabria
- 15) Struttura Decentrata Puglia e Molise
- 16) Struttura Decentrata Sicilia e Sardegna

Al Dipartimento Patrimonio e Anticorruzione e Trasparenza afferiscono le seguenti strutture di livello dirigenziale non generale:

- 1) Servizio Anticorruzione, Trasparenza, Privacy
- 2) Servizio Patrimonio e Procurement

I Servizi Autonomi afferiscono direttamente all'Amministratore dell'Ente.

I Servizi Centrali dell'Ente, così come i Servizi Autonomi, sono Servizi a competenza settoriale, mentre le Strutture Decentrate sono Servizi a competenza generale deputati alla realizzazione sul territorio degli indirizzi forniti e degli obiettivi assegnati dall' Amministratore.

Gli Uffici sono articolazioni organizzative semplici, che non assurgono a rango dirigenziale

All'Amministratore oltre agli Uffici di supporto afferiscono i seguenti Servizi Autonomi, strutture dirigenziali di livello non generale:

- 1) Servizio Contenzioso Personale Civile
- 2) Servizio Contenzioso Personale Militare
- 3) Servizio Contenzioso Generale
- 4) Servizio Affari Generali e Supporto alla Riforma



Tenuto conto della significativa carenza di personale qualificato ed in particolare di figure dirigenziali fine di sopperire alle vacanze di organico si è reso necessario l'affidamento di incarichi ad interim o l'avocazione da parte dei Capi Dipartimento.

Di seguito si riporta la dotazione organica prevista dalla Deliberazione n. 40 del 20 maggio 2016.

DOTAZIONE ORGANICA
ENTE STRUMENTALE alla CROCE ROSSA ITALIANA

POSIZIONI	Dotazione organica
Dirigente I^ Fascia	3
Dirigente II^ Fascia	25
Sub totale Area Dirigenziale	28
Area Medica e personale professionista	
Medici di II^ Fascia	5
Medici di I^ Fascia	1
Professionisti di II Livello	2
Professionisti di I Livello	6
Sub totale Area Medica e personale professionista	14
Comparto	
<i>Profilo Amministrativo</i>	
Area C	155
Area B	299
<i>Profilo tecnico</i>	
Area C	2
Area B	18
Area A	18
<i>Profilo Informatico</i>	
Area C	26
Sub totale Comparto	518
Totale Generale	560

2.3 – I RISULTATI RAGGIUNTI

Nel corso del 2017 l'Ente strumentale alla Croce Rossa Italiana ha operato con diligenza, responsabilità, efficienza ed efficacia nell'attuazione degli adempimenti imposti dal d.lgs. 178/2012.

È di tutta evidenza che l'anno 2017 è stato caratterizzato da uno straordinario lavoro per l'Amministrazione che alla gestione ordinaria ha aggiunto il complesso carico di lavoro derivante dall'attuazione della riforma.

A riguardo è necessario evidenziare che l'Ente si è trovato ad operare in un ambito estremamente complesso anche in considerazione della lacunosità della norma. A questo si è cercato di ovviare grazie ad un costante e difficile lavoro, in sinergia con i Ministeri e l'Avvocatura Generale dello Stato al fine di risolvere i molteplici problemi legati al percorso di riordino disciplinato da un decreto legislativo, quale è il 178 /2012, definito dalla stessa Avvocatura Generale dello Stato *"... di formulazione non particolarmente chiara."* e *"...di difficile interpretazione....."*.

Sono, altresì, da aggiungere i problemi oggettivi derivanti dalla liquidazione di un Ente, quale la CRI, che aveva quasi 5000 dipendenti e lavoratori flessibili, civili e appartenenti al Corpo Militare, ed un patrimonio di oltre 1500 cespiti catastali oltre ai beni mobili.

2.4 – LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ

Nel 2017 l'attività è proseguita, in linea con il lavoro svolto a seguito del decreto di riordino, al fine di porre in essere nel rispetto della tempistica indicata dalla norma il percorso di privatizzazione.

Anche nel 2017 si è riscontrata ancora qualche criticità "culturale"; in alcuni casi il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance è stato percepito come

semplice adempimento normativo e non come strumento di supporto decisionale per la gestione delle risorse e di miglioramento e crescita individuale.

È proseguita, comunque, un'attività di sensibilizzazione al fine di giungere allo sviluppo di una cultura organizzativa comune e condivisa improntata al risultato finale.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 – ALBERO DELLA PERFORMANCE

La complessità delle finalità dell'organizzazione dell'Ente Strumentale alla CRI, le sue dimensioni, la coesistenza di personale civile e appartenente al corpo militare (quest'ultimo transitato nei ruoli civili, ai sensi dell'art. 5 comma 5 del d.lgs.178/2012 il 21 luglio 2016 con Determinazione n. 40 del Dipartimento Risorse Umane) ha determinato la necessità di un sistema di programmazione, monitoraggio e valutazione delle performance ampio ed articolato.

La programmazione dell'Ente Strumentale alla CRI si basa sui seguenti elementi:

- a. programmazione strategica;
- b. programmazione gestionale;
- c. programmazione operativa;
- d. mappa dei servizi e piano degli standard;
- e. standard professionali.



3.2 – OBIETTIVI STRATEGICI

La gestione 2017 è stata caratterizzata dalla formulazione degli obiettivi strategici assegnati dal Comitato dell'Ente strumentale ex art. 2 comma 3 d.lgs. 178/2012 all'Amministratore con Delibera n. 5 del 7 aprile 2017.

Da una prima analisi si registra il totale raggiungimento degli obiettivi programmati.

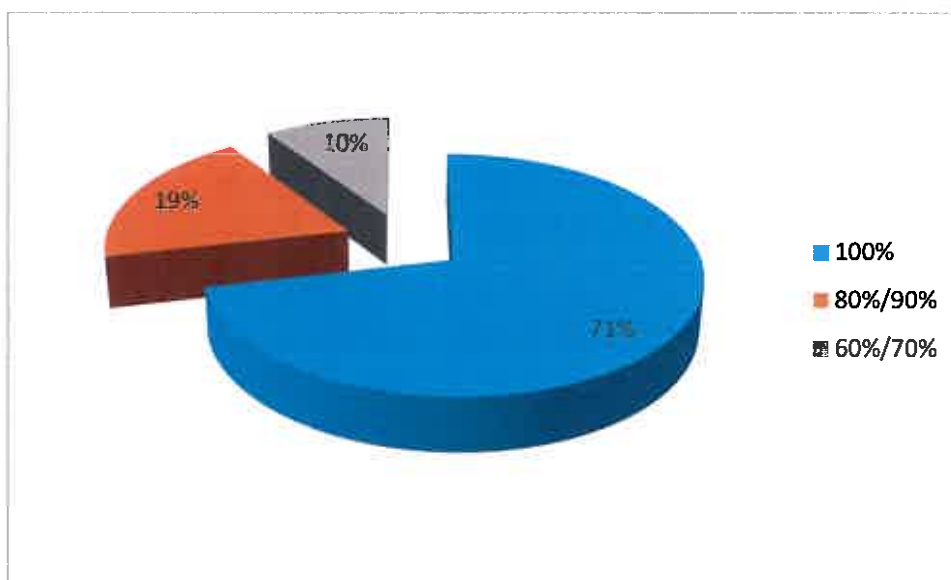
3.3 – OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

Per quanto concerne gli obiettivi assegnati ai Dirigenti dell'Ente Strumentale la gestione 2017 è stata caratterizzata dalla formulazione di obiettivi strategici e d'innovazione operativa e gestionale assegnati ai dirigenti (Dipartimenti – Servizi Autonomi) con determinazione dell'Amministratore n. 9 del 29 marzo 2017, con cui è stato approvato provvisoriamente il Piano della Performance relativo all'anno 2017 e successivamente approvato in via definitiva con Determinazione n. 12 del 23 maggio 2017.

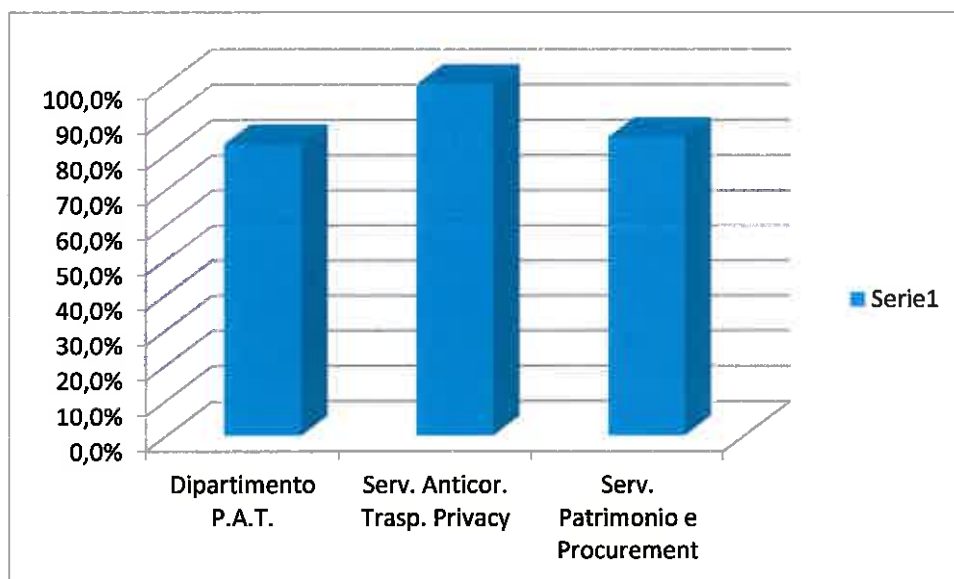
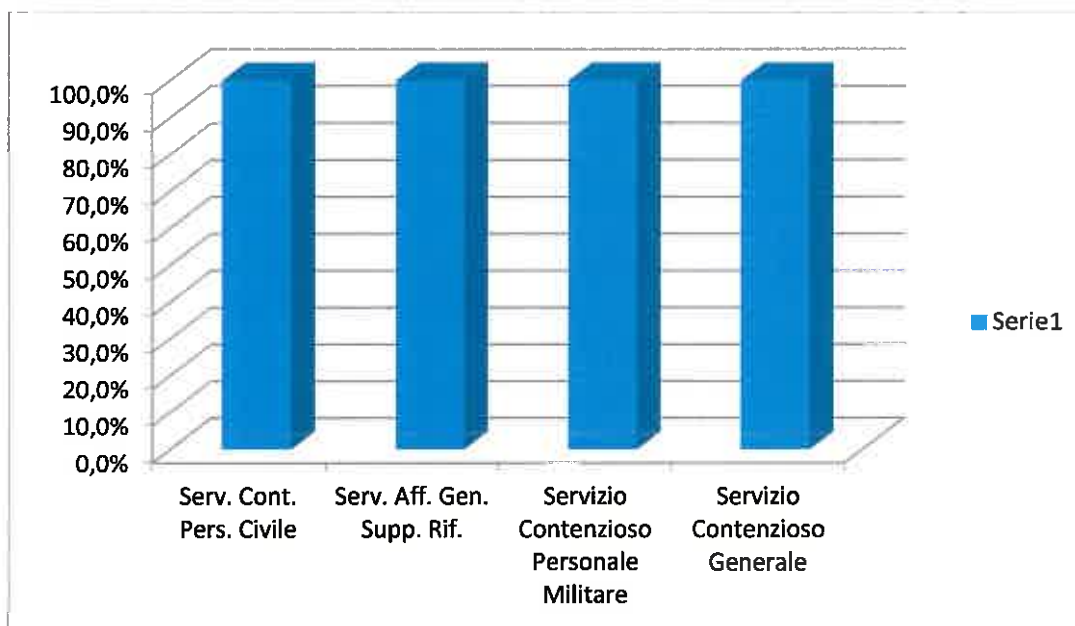


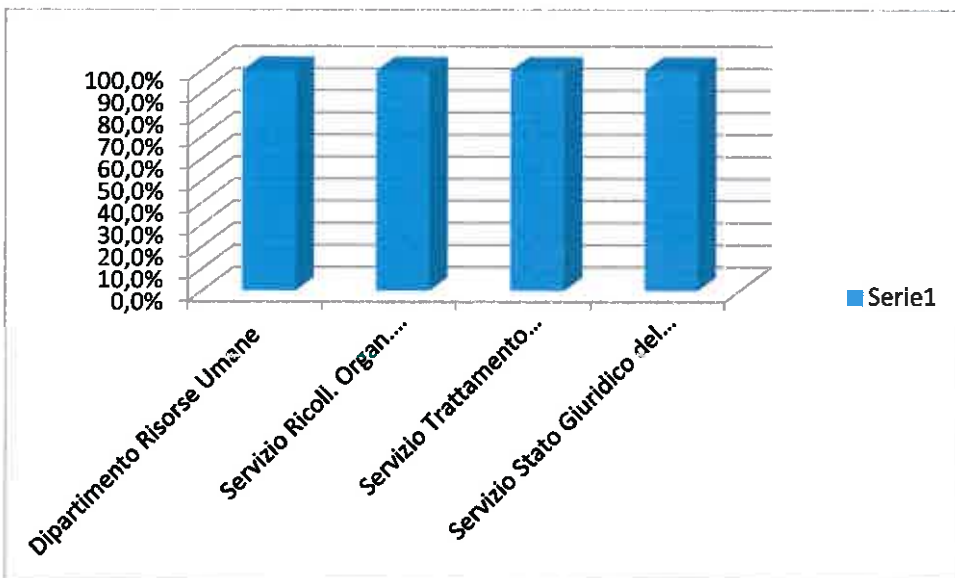
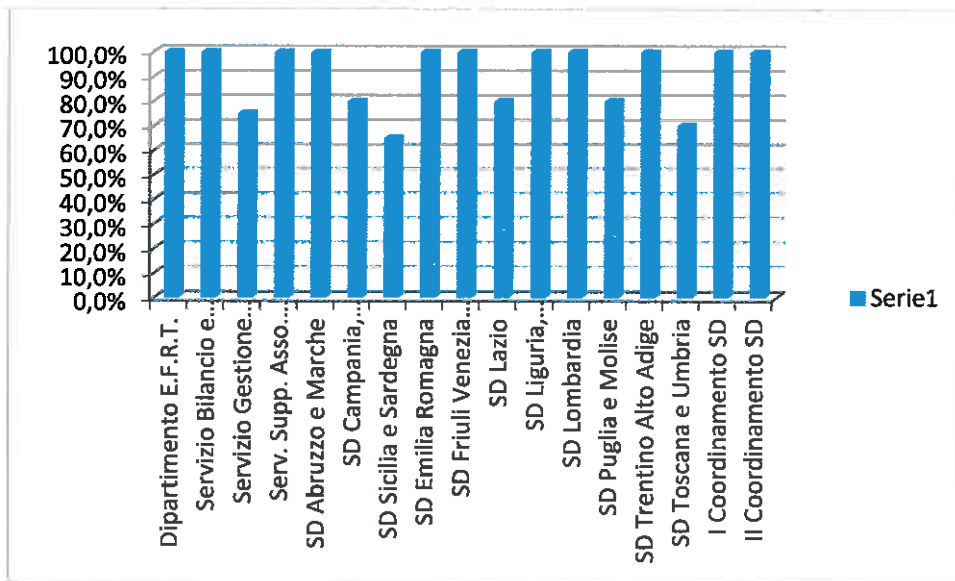
Da un'analisi dettagliata del grado di valutazione dei singoli obiettivi si evince una media degli obiettivi dell'ente pari al 96,8 % data dalla media ponderata tra il grado di raggiungimento degli obiettivi dei dipartimenti e dei servizi autonomi.

In generale si è rilevata una media alta per struttura, con n. 15 strutture che hanno realizzato gli obiettivi al 100% (pari al 71% delle strutture), con n. 4 strutture che hanno realizzato gli obiettivi da 80% al 89% (pari al 19% delle strutture) e con n. 2 strutture che hanno realizzato gli obiettivi da 60% al 70% (pari al 10% delle strutture).



Già da questa prima analisi emerge con chiarezza un buon grado di valutazione degli obiettivi. Di seguito si riporta un istogramma della media di valutazione degli obiettivi per singola struttura distinguendo i servizi autonomi dai dipartimenti.





4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

L'attività di programmazione è stata svolta tenendo conto dei caratteri economico-finanziari desumibili dal ciclo di bilancio attuando comunque delle azioni improntate ad una maggiore efficienza ed economicità.

Inoltre l'Ente ha avviato una politica di integrazione organizzativa nel rispetto della funzione di strumentalità attribuita al d.lgs. 178/2012 al fine di supportare un avvio progressivo ed ordinato delle attività dell'Associazione.

5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO GENERE

L'Ente, pur non avendo sviluppato un bilancio di genere, ha posto sempre molta attenzione al tema legato alle pari opportunità di genere e/o ad attività che attengano al divieto di discriminazione.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 – FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

L'Ufficio Programmazione e Controllo è la struttura demandata a svolgere all'interno dell'Ente un'attività di supporto per l'attuazione del ciclo della performance.

L'Ufficio, preso atto degli indirizzi strategici definiti con Delibera n. 5 del 7 aprile 2017 dal Comitato dell'Ente Strumentale e degli obiettivi provvisoriamente declinati dall'Amministratore con determinazione n. 9 del 29 marzo 2017 e successivamente confermati con determinazione n. 12 del 23 maggio 2017, ha proceduto ad avviare, in base alle indicazioni ricevute dall'Amministratore, un'attività di concertazione per la definizione degli obiettivi di PDO con i Dirigenti dei Servizi Autonomi e dei Dipartimenti.

Tale attività è stata sviluppata sulla base di due modelli:

- modello "top-down" in cui l'Amministratore ha proceduto alla definizione degli obiettivi e li ha declinati per ogni centro di responsabilità;
- modello "bottom-up" in cui gli attori della gestione titolari dei centri di responsabilità hanno partecipato alla formulazione e definizione degli obiettivi che, attraverso una serie di passaggi successivi, sono stati formalizzati dall'Amministratore.

L'adozione di una metodologia di definizione degli obiettivi di gestione di tipo "misto", quale quella adottata dall'Ente, ha consentito, nella fase di negoziazione tra l'Amministratore e i Centri di responsabilità, di giungere ad una condivisione degli obiettivi da raggiungere in funzione delle priorità dell'Ente.

Gli obiettivi sono stati suddivisi in obiettivi strategici ed obiettivi d'innovazione organizzativa e gestionale e 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 Valutazione.

Ad oggi si è conclusa la valutazione finale degli obiettivi assegnati alle diverse strutture.

6.2 – PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Punto di forza del percorso avviato dall'Ente è aver definito il ciclo delle performance basato su una stretta concatenazione tra diversi livelli di programmazione e una maggiore correlazione tra programmazione, realizzazione, valutazione, controllo e rendicontazione.