

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

Anno 2018

1. PRESENTAZIONE

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.

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 2018.

INDICE

1. PRESENTAZIONE.....	2
2. INFORMAZIONI DI INTERESSE.....	4
2.1 – Il contesto di riferimento	4
2.2 – Il riordino della Croce Rossa Italiana	6
✓ Dipartimenti.....	7
✓ Servizi Autonomi	8
2.3 – I risultati raggiunti.....	12
2.4 – Le criticità e le opportunità	12
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	13
3.1 – Albero della performance.....	13
3.2 – Obiettivi strategici	14
3.3 – Obiettivi e piani operativi.....	14
4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....	16
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO GENERE	16
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	17
6.1 – Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	17
6.2 – Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	18

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..."

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.....".

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 il personale impiegato nell'Ente Strumentale ammontava:

- alla data del 31 dicembre 2015 a 2.371 unità.
- al 31 dicembre 2016 a 1.630 unità.
- alla data del 31.12.2017 l'Ente gestiva ancora 456 dipendenti in attesa del completamento delle procedure di mobilità.
- alla data del 31.12.2018 il personale in forza nell'Ente Strumentale era di n. 183 dipendenti (esclusi n.4 dipendenti in disponibilità all'1.11.2017 e n. 3 in posizione di comando - n. 1 professionista di II liv. e n. 2 comparto).

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.

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).

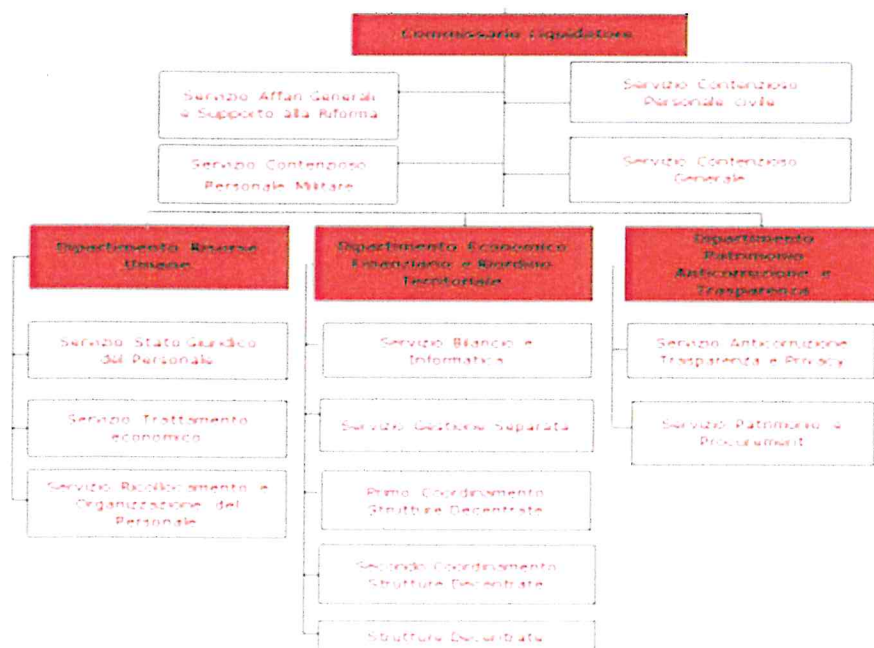
Relativamente all'anno 2018, l'Ente ha continuato ad avvalersi di un sistema di governance interna coerente con la struttura ed in grado di monitorare il funzionamento dell'organizzazione in termini di efficacia ed efficienza.

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 stato 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.

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



Pertanto, a seguito della riorganizzazione, la struttura organizzativa e gestionale dell'Ente dipende dal Commissario Liquidatore.

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) Primo Coordinamento Strutture Decentrate
- 4) Secondo Coordinamento Strutture Decentrate

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 al Commissario Liquidatore dell'Ente.

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

Al Commissario Liquidatore 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 al 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.

Il tema delle risorse umane nell'ambito del riordino della CRI è stato oggetto di grande attenzione da parte del Governo e del Parlamento, che nel tempo hanno apportato emendamenti al testo originario del decreto di riordino che hanno consentito un ordinato transito del personale a tempo indeterminato dell'Ente presso altre Pubbliche Amministrazioni.

A riguardo si rammenta che:

- Alla data del 1 gennaio 2018 il personale ancora impiegato nell'Ente Strumentale ammontava a n. 411 dipendenti, così suddivisi:
 - n. 189 unità individuate dal Presidente Nazionale, con ultimo provvedimento n. 10 del 22 dicembre 2017, in quanto addetti alle attività alla gestione liquidatoria;
 - n. 222 ulteriori unità:
 - n. 35 contrattualizzate a seguito di ulteriori stabilizzazioni;
 - n. 149 già in servizio attivo, ai sensi dell'art. 5, c. 6 del d.lgs. n. 178/2012;
 - n. 38 in disponibilità (di cui n. 5 dal 1° novembre 2017).
- Alla data del 31 dicembre 2018 il personale dell'Ente Strumentale ammonta a n. 183 dipendenti così suddivisi:
 - n. 179 impiegate nella gestione liquidatoria, già unità individuate dal Presidente Nazionale, con ultimo provvedimento n. 10 del 22 dicembre 2017, in quanto addetti alle attività alla gestione liquidatoria;
 - n. 4 ulteriori unità collocate, dal 1° novembre 2017, in disponibilità.

Le unità che, a diverso titolo (mobilità, quiescenza, ecc.), hanno cessato il servizio dal 1° gennaio al 31 dicembre 2018 sono complessivamente 228 unità.

In generale si evidenzia che il personale in servizio al 31/12/2008 era di 4.379 unità (oltre ad un significativo numero di interinali) e che le unità uscite a diverso titolo (mobilità, quiescenza, ecc.), dalla CRI prima, e dall'Ente Strumentale poi, al 31/12/2018 sono state complessivamente pari a n. 4.196 (4 in più rispetto all'ultima relazione trimestrale).

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...."*

Si rammenta altresì che per l'assegnazione di detto personale ad altre PP.AA., ai sensi dell'art. 8 comma 2 del d.lgs. 178/2012, il Commissario Liquidatore ha trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica con nota prot. n. 12891 del 29.3.2018 un piano triennale di dismissione e progressiva riduzione del personale della gestione liquidatoria sulla base delle esigenze dell'Ente che prevede l'uscita dell'ultima quota di contingente il 31.12.2020.

In attuazione di quanto previsto dalla norma di riferimento con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – DFP 0001056 P-4 17.1.7.3. del 9 gennaio 2019 è stata stabilita l'assegnazione di n. 98 unità di personale funzionale alle attività propedeutiche alla gestione liquidatoria dell'Ente Strumentale alla Croce Rossa Italiana in L.C.A., delle quali n. 30, già a decorrere dal 01.02.2019, transitate presso altre amministrazioni con le relative risorse finanziarie ai sensi dell'art. 8 comma 2 del D.lgs. 178/2012. Seguirà un secondo Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica,

la cui emanazione è prevista nel corso dell'anno 2019, con cui verrà assegnato il restante personale del contingente dell'attività liquidatoria.

Ad oggi, a seguito dell'assegnazione delle 98 unità sopra dette, restano da assegnare ad altra amministrazione solo 75 unità di personale.

2.3 – I RISULTATI RAGGIUNTI

Nel corso del 2018 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 da evidenziare che l'anno 2018 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 sottolineare 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 2018 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 2018 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 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 2018 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 peraltro occorre specificare che i sopracitati obiettivi sono stati imposti dal predetto decreto di riordino .

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 2018 è stata caratterizzata dalla formulazione di obiettivi strategici e d'innovazione operativa e gestionale assegnati ai dirigenti (Dipartimenti – Servizi Autonomi).

Il Piano Triennale della Performance è stato approvato con Provvedimento n. 12 del 30 marzo 2018 del Commissario Liquidatore e successivamente con provvedimento n. 34 del 12 novembre 2018, sono stati modificati gli obiettivi.



Da un'analisi dettagliata del grado di valutazione dei singoli obiettivi si evince una media degli obiettivi dell'ente pari al 99,7 % 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. 9 strutture che hanno realizzato gli obiettivi al 100% (pari al 56.2% delle strutture), con n. 7 strutture che hanno realizzato gli obiettivi da 89% al 99% (pari al 43.8 % delle strutture).

Da questa analisi emerge con chiarezza un buon grado di valutazione degli obiettivi.

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 provvedimento n. 12 del 30 marzo 2018 del Commissario Liquidatore e degli obiettivi successivamente modificati con provvedimento n. 34 del 12 novembre 2018, ha proceduto ad avviare, in base alle indicazioni ricevute dal Commissario Liquidatore un'attività di monitoraggio costante degli obiettivi con i Dirigenti dei Servizi Autonomi e dei Dipartimenti al fine di pervenire alla definitiva misurazione.

Tale attività è stata sviluppata sulla base di due modelli:

- modello "top-down" in cui il Commissario Liquidatore 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 dal Commissario Liquidatore.

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 il Commissario Liquidatore e i Centri di responsabilità, di giungere ad una condivisione degli obiettivi da raggiungere in funzione delle priorità dell'Ente nell'attuale fase liquidatoria.

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 e dalle modifiche normative sopraggiunte .

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.