



LEGA ITALIANA PER LA LOTTA CONTRO I TUMORI

prevenire è vivere

Relazione sulla Performance - anno 2011

Indice

1 Presentazione

2 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

- 2.1 Contesto esterno di riferimento
- 2.2 L'amministrazione
- 2.3 Le risorse finanziarie
- 2.4 Le criticità e le opportunità

3 Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

- 3.1 Albero della performance
- 3.2 Obiettivi strategici e piani operativi
- 3.3 Obiettivi individuali

4 Risorse, efficienza ed economicità

5 Il processo di redazione della relazione sulla Performance

- 5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità
- 5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della Performance

1 Presentazione

La Relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale la LILT illustra agli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance previsto dal Decreto Legislativo 150/2009.

Il documento vuole evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali ottenuti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Si auspica che la presente Relazione costituisca uno strumento di fondamentale importanza per la corretta attuazione del ciclo di gestione della *performance* che il D.Lgs. 150/2009 richiede.

Ciò premesso, nel redigere la Relazione sulla performance della LILT sono state seguite in linea di massima le linee guida fornite dalla CIVIT.

2 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

2.1 Contesto esterno di riferimento

La crisi economica che ha coinvolto il Paese a partire dal 2008 ha conosciuto, nel corso del 2011, dimensioni inusitate, facendo seriamente temere ipotesi di default ed il conseguente rischio di compromettere la tenuta dell'intero Eurosystema.

Le tre manovre correttive varate nel 2011 hanno contribuito a diffondere un senso di incertezza sul futuro e sulle prospettive di crescita ed una diffusa percezione di impotenza, solo marginalmente attenuate, nell'ultima parte dell'anno ed in coincidenza con l'avvicinarsi della rappresentanza governativa del paese, dal riaffiorare di una vaga speranza di ripresa, che ha trovato fondamento nei primi risultati delle misure applicate e, principalmente nella riaffermazione di valori quali il rigore, la sobrietà e l'etica.

L'attività economica nell'intero anno ha comunque risentito del quadro interno ed internazionale. La consistenza del sistema bancario nazionale, che ha sostanzialmente incrementato i propri requisiti patrimoniali grazie ad un ampio ricorso al rifinanziamento da parte dell'Eurosystema, il ridotto livello di indebitamento delle famiglie e l'attenuazione delle pressioni inflazionistiche, non sono riusciti a ridurre l'impatto della crisi, significativamente avvertita in tutti gli strati sociali.

Il principale fattore di debolezza è derivato da una finanza pubblica sempre più caratterizzata da un'assenza di crescita ed un elevato debito pubblico, ormai attestato a livelli record, con evidenti riflessi sulla fiducia degli investitori, sia istituzionali che privati.

La dinamica del prodotto interno ha fatto, di conseguenza, registrare una progressiva diminuzione, imputabile all'aumento dei costi di finanziamento, al rallentamento del commercio mondiale ed alle manovre correttive di finanza pubblica, peraltro indispensabili per evitare la minacciata situazione di default.

Il recupero dell'occupazione registrato negli ultimi mesi del 2010 si è arrestato, determinando un'inversione di segno nel 2011. Il fattore maggiormente critico rimane, comunque, il tasso di disoccupazione nelle fasce giovanili, ormai pervenuto, in fine anno, ad un livello del 30,1 per cento.

L'intero mondo del Non Profit ha particolarmente avvertito la situazione di crisi, facendo registrare un calo ancora più drastico di quello già consuntivato nel 2010. Le prime stime del livello di raccolta fondi registrate nell'anno indicano, infatti, una riduzione di 26 punti percentuali rispetto all'anno precedente, con inevitabili e

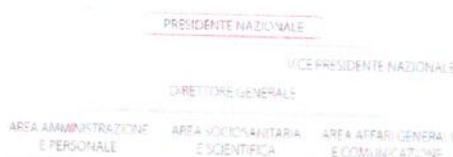
drammatiche conseguenze sulle possibilità di accoglienza delle istanze, sempre più numerose e pressanti, di intervento per finalità socio assistenziali.

2.2 L'amministrazione

La struttura



L'organigramma



La governance



In data 29 marzo 2012, il Direttore Generale della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori (LILT) Avv. Bruno Pisaturo, e le Organizzazioni Sindacali territoriali e la Rappresentanza Sindacale Unitaria hanno sottoscritto il Contratto Integrativo del personale dipendente della LILT Sede Centrale.

Il Contratto Integrativo è stato concordato tra le parti regolarmente convocate in apposite riunioni nei mesi di settembre 2011, gennaio 2012 e anche in considerazione del fatto che il 31/12/2010 sono state assunte cinque nuove unità in qualifica B1.

Nel corso della trattativa i rapporti tra le parti sono stati caratterizzati da una proficua collaborazione, nel rispetto delle reciproche competenze, contemperando l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza del servizio.

Il contratto Collettivo Integrativo è lo strumento più efficace per regolare, nel rispetto del CCNL, il rapporto di lavoro del personale in relazione alle specifiche esigenze dell'organizzazione delle finalità e degli obiettivi dell'Ente per una

coerente utilizzazione del Fondo di miglioramento ed efficienza dell'Ente, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia, meritocrazia, trasparenza ed economicità a cui si ispirano le pubbliche amministrazioni.

2.3 Le risorse finanziarie

l'organico di diritto di tutto il personale è di 12 unità:

rea	Livello Economico				DOTAZIONE ORGANICA	N.PERSONAL E IN SERVIZIO AI 31.12.2011	PREVISTI 2012
C	5				1	1	1
C	2				1	1	1
C	1				2	2	2
B	3				2	2	2
B	1				5	5	5
A	3				1	1	1

TOTALE UNITA'	PIANTA ORGANICA	12	12	12

Il 4 febbraio 2011 è stata sottoscritta tra i rappresentanti del Governo e quelli delle OO.SS. un'intesa che fa riferimento al decreto legislativo n. 150/09 e secondo la quale le parti convengono che le retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria, conseguite dai lavoratori nel corso del 2010, non devono diminuire per effetto dell'applicazione dell'art. 19 del D.Lgs. n. 150/09. Ai sensi della suddetta intesa, il Fondo della LILT, per l'anno 2011 ammonta ad un totale pari a €. 158.615,30 da destinarsi al trattamento accessorio per il personale dipendente appartenente alle Aree A-B-C l'ammontare complessivo a disposizione è il seguente:

AREE A,B,C

Arrotonamento
STRAORDINARI

				Totale
A3	1	11,971	76	909,80
B1	5	12,216	76	4.642,08
B3	2	13,764	76	2.092,13
C1	2	14,180	76	2.155,36
C2	1	14,686	76	1.116,14
C5	1	18,145	76	1.379,02

TOTALE	12				12.294,52	12.294,52
--------	----	--	--	--	-----------	------------------

Banca Ore

					Totale
A3	1	1,796	124		222,66
B1	5	1,832	124		1.136,09
B3	2	2,065	124		512,02
C1	2	2,127	124		527,50
C2	1	2,203	124		273,16
C5	1	2,722	124		337,50

TOTALE	12				3.008,92	3.008,92
--------	----	--	--	--	----------	-----------------

INDENNITA'

		EQUILIBRIO ALTRE		Totale
C5	1	2.240,00	1.190,45	3.430,45
C2	1		984,54	984,54
C1	2		1.577,96	3.155,92
B3	2	467,41	2.265,61	3.200,43
A3	1	275,71	-	275,71
	Totale	2.983,12	6.018,56	11.047,05

PREMIO DI PRODUZIONE

		Mensile	Incentivo	Totale
A3	1	718,26	7.361,62	8.079,88
B1	5	3.664,80	37.558,26	41.223,06
B3	2	1.651,68	16.929,10	18.580,78
C1	2	1.701,60	17.438,66	19.140,26
C2	1	881,16	9.030,88	9.912,04
C5	1	1.088,70	11.158,34	12.247,04
	Totale	9.706,20	99.476,85	109.183,05

INDENNITA' DI ENTE

		Individuale	Totale
A3	1	1.370,16	1.370,16
B1	5	1.849,68	9.248,40
B3	2	1.849,68	3.699,36
C1	2	2.190,96	4.381,92
C2	1		

			2.190,96	2.190,96			
C5	1		2.190,96	2.190,96			
	Totale			23.081,76		23.081,76	23.081,76
FONDO INCENTIVANTE							
Totale fondo	straordinari	PASSAGGI	indennità	indennità ente	FONDO INCTE	ARR.TO	
158.615,30	15.303,44	-	11.047,05	23.081,76	109.183,05		
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO AREE A-B-C							158.615,30

2.4 Le criticità e le opportunità

L'annus horribilis del 2011, tuttavia, non ha inciso drammaticamente sull'attività della LILT, messa in sicurezza da una rigorosa politica di bilancio, che per il secondo anno consecutivo ha consentito di far registrare un saldo positivo, fugando, quindi, lo spettro delle criticità gestionali e dei negativi risultati registrati fino al 2009.

Un traguardo ancora più rimarchevole, ove si consideri che la drastica riduzione dei contributi straordinari dello Stato concessi all'Ente ha raggiunto livelli inimmaginabili. Valga per tutti un solo dato al riguardo: nell'esercizio 2008 la LILT ha beneficiato di un ammontare di contributi straordinari dello Stato pari ad €. 5.635.000 circa, che nell'esercizio 2011 sono stati ridotti ad appena €. 48.000.

La sopravvivenza dell'Ente è stata garantita, non solo per l'esercizio 2011, ma, in via eccezionale, anche per il 2012 ed il 2013, grazie al generoso intervento del Ministero della Salute del precedente Governo, il quale ha destinato alla LILT una quota delle disponibilità di diretta pertinenza del Dicastero, rifinanziando, in tal modo un capitolo di contributi ordinari di diretta pertinenza della LILT, nell'anno 2010 drasticamente ridotto.

Dopo le turbolenze finora subite si può affermare che l'Ente sia ormai attrezzato ad affrontare l'emergenza ed a considerarla al pari di una condizione permanente.

L'impegno gestionale, quindi, è stato maggiormente rivolto, nell'anno in esame ad una politica di contingenza, che ha consentito, tuttavia, il pieno svolgimento della missione istituzionale, ripristinando anche alcuni concreti supporti alle Sezioni Provinciali, forzatamente interrotti nel periodo di risanamento dei conti.

La gestione, tuttavia, continua ad essere oberata dalla mole e dall'onere degli adempimenti richiesti dall'applicazione di normative sempre più pressanti e particolarmente gravose per un Ente di ridotte dimensioni come la LILT. Il processo, tuttavia, appare irreversibile e, dopo aver già pregiudicato la competitività dell'Ente nei confronti di una concorrenza privata sempre più aggressiva e strutturata, rischia di comprometterne perfino la capacità di sopravvivenza.

3 Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

3.1 Albero della performance

	Completamento della riorganizzazione funzionale della struttura operativa dell'Ente
	Il completamento del progetto di revisione della contabilità della Sede Centrale e del bilancio ufficiale dell'Ente
Costituzione ed avvio di una fondazione	Con decreto del 27 febbraio 2009 è stato, infatti, costituito un "Comitato Ordinatore per la predisposizione degli Statuti di tre istituende reti di ricerca nelle materie cardiovascolari, neurologiche ed oncologiche". Tale Comitato si propone sia la delineazione delle tre menzionate reti di ricerca, ma anche la parallela costituzione di tre distinte fondazioni destinate ad affiancare le tre reti, nel fermo convincimento, maturato anche in seno al Ministero, che una fondazione rappresenti il mezzo indispensabile per la raccolta e la gestione dei fondi necessari all'operatività delle reti.
Sviluppo attività e rapporti internazionali	Nel corso del 2010 la LILT si è accreditata tra i referenti italiani per l'organizzazione della Settimana Europea Contro il Cancro European Week Against Cancer - EWAC) 2012, il cui evento di maggior rilievo, affidato in esclusiva alla LILT è rappresentato da una conferenza internazionale focalizzata sulle strategie del controllo della dipendenza da tabacco, in coincidenza con la celebrazione, in data 31 maggio 2012, della "Giornata Mondiale senza Tabacco", evento per il quale LILT è qualificata come referente dell'Organizzazione Mondiale di Sanità (OMS).
Perseguimento e sviluppo della missione istituzionale	L'obiettivo del perseguimento e dello sviluppo della propria missione istituzionale è certamente prioritario.

Obiettivo raggiunto

Obiettivo da raggiungere

3.2 Obiettivi strategici e piani operativi

Tenuto conto della stretta correlazione tra gli obiettivi individuati nel Piano della *performance*, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e gli *standard* di qualità dei servizi, si rappresentano alcune sintetiche informazioni in tema di trasparenza e di *standard* di qualità.

Per quanto riguarda gli obiettivi operativi, il raggiungimento dei quali è misurato per mezzo di un indicatore, di seguito si riportano i risultati raggiunti.

- *Risultato atteso: Completamento della riorganizzazione funzionale della struttura operativa dell'Ente*

Per quanto concerne le più significative tappe dell'attività dell'esercizio, va rilevato che un particolare impegno è stato profuso nel completamento dello studio della riorganizzazione dell'Ente, avviato nello scorso esercizio a seguito dell'emanazione del D. Lgs. n. 78/2010 e della Legge n. 183/2010, nella quale era disciplinata, tra l'altro, la delega concessa al Ministero della Salute per il riordino di alcuni Enti dal medesimo vigilati, tra cui la LILT.

Allo scopo era stato costituito, nel dicembre 2010, un gruppo di lavoro, composto da responsabili del Ministero della Salute e dal Direttore Generale LILT.

L'impegno del gruppo di lavoro è stato incentrato sull'osservanza dei principi ispiratori dei summenzionati provvedimenti, che prevedevano un più penetrante ed efficace sistema di controlli da parte del Ministero vigilante, una razionalizzazione della gestione dell'Ente attraverso la riduzione dei membri del Consiglio Direttivo Nazionale e del Collegio dei Revisori, la realizzazione di ulteriori economie nel processo gestionale e di governo attraverso l'eliminazione dei Comitati Regionali.

- *Risultato atteso: Con decreto del 27 febbraio 2009 è stato, infatti, costituito un "Comitato Ordinatore per la predisposizione degli Statuti di tre istituende reti di ricerca nelle materie cardiovascolari, neurologiche ed oncologiche". Tale Comitato si propone sia la delineazione delle tre menzionate reti di ricerca, ma anche la parallela costituzione di tre distinte fondazioni destinate ad affiancare le tre reti, nel fermo convincimento, maturato anche in seno al Ministero, che una fondazione rappresenti il mezzo indispensabile per la raccolta e la gestione dei fondi necessari all'operatività delle reti.*

Nello schema di Decreto è stata altresì inserita la possibilità di costituzione di una fondazione a supporto delle attività istituzionali LILT, da lungo tempo vagheggiata. Lo schema di tale Decreto è stato approvato dal Consiglio dei Ministri in data 22 settembre 2011, nel pieno rispetto dei tempi previsti dalla Legge 183/2010. Successivamente a tale data è iniziato l'iter parlamentare che prevede il parere delle Organizzazioni Sindacali, della Conferenza Unificata e delle competenti Commissioni parlamentari. Tale iter si è esaurito nei tempi previsti e non ha fatto riscontrare alcuna osservazione o richiesta di integrazione e/o modifica riguardante la LILT.

Nel mese di gennaio, all'atto della sua definitiva approvazione in Consiglio dei Ministri, propedeutica all'emanazione del definitivo provvedimento, il Decreto è stato, tuttavia, ritirato dal Ministro della Salute per essere eventualmente ripresentato, a seguito di ulteriori approfondimenti e valutazioni, entro il termine di sei mesi.

- *Risultato atteso: Nel corso del 2010 la LILT si è accreditata tra i referenti italiani per l'organizzazione della Settimana Europea Contro il Cancro (European Week Against Cancer - EWAC) 2012, il cui evento di maggior rilievo, affidato in esclusiva alla LILT è rappresentato da una conferenza internazionale focalizzata sulle strategie del controllo della dipendenza da tabacco, in coincidenza con la celebrazione, in data 31 maggio 2012, della "Giornata Mondiale senza Tabacco", evento per il quale LILT è qualificata come referente dell'Organizzazione Mondiale di Sanità (OMS).*

Nel 2011 la LILT ha potuto definitivamente concretizzare la propria ammissione e la conseguente approvazione di un proprio progetto presso la Comunità Europea. Il complesso iter che ha generato un esito costantemente auspicato e mai perseguito è stato ampiamente descritto nel precedente report.

Va sottolineato che tale risultato è stato conseguito grazie anche al costante apporto ricevuto negli ultimi due anni dalla ECL. (European Cancer Leagues, la più attiva e probabilmente più prestigiosa associazione di organismi nazionali europei dediti alla lotta contro il cancro), di cui LILT è membro da lungo tempo, e grazie ad una intensa ripresa dell'attività partecipativa. Di particolare rilievo, a tale riguardo, è l'evento che ha visto, nel mese di maggio 2011, la Sede Centrale LILT ospitare, per la prima volta in Italia, una prestigiosa sessione del PSWG. (Patient Support Working Group), un organismo interdisciplinare che vede le principali organizzazioni europee aderenti alla ECL. impegnate alla definizione di temi di interesse comune, che possano costituire la base per future azioni.

Il combinato disposto delle iniziative prodotte ha consentito alla LILT di accreditarsi, nell'ambito della European Partnership for Action Against Cancer (EPAAC) coordinata dal Ministero della Salute Sloveno, tra i referenti italiani per l'organizzazione della Settimana Europea Contro il Cancro (European Week Against Cancer - EWAC) 2012, il cui evento di maggior rilievo, affidato in esclusiva alla LILT anche in virtù dei pluriennali rapporti con l'Organizzazione Mondiale di Sanità, è rappresentato da una Conferenza Internazionale sulla Prevenzione, con particolare focus sulle strategie di controllo del tabacco, che si è svolta a Roma il 31 maggio e 1 giugno 2012, in coincidenza con la celebrazione della "Giornata mondiale senza Tabacco" e d'intesa con l'Istituto Superiore di Sanità.

3.3 Obiettivi individuali

A garanzia che le risorse utilizzate incrementino la produttività e l'efficienza del servizio reso dall'Ente, il Direttore Generale ha deliberato già da qualche anno l'obbligo di rendicontare l'attività svolta, non solo per quanto riguarda l'aspetto quantitativo (ore svolte) ma anche per quanto riguarda l'aspetto qualitativo (risultati ottenuti in relazione alle attese).

Il sistema di seguito esposto ha per oggetto sia la misurazione e valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e valutazione della performance individuale, con specifico riferimento, per quanto concerne quest'ultima, al personale non dirigenziale. La misurazione e valutazione della performance organizzativa tiene conto, comunque, delle richiamate limitate dimensioni dell'Ente e dell'esistenza di un unico centro di costo contabile.

Il sistema, comunque, in ossequio a quanto previsto dal citato articolo 7 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ed in base alle direttive adottate dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche, di cui all'articolo 13 del menzionato Decreto, individua:

- Le finalità della valutazione;
- L'oggetto ed i soggetti della valutazione;
- Le fasi, i tempi, le modalità e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- La gestione del contraddittorio e le procedure di conciliazione;
- La certificazione del processo;
- Le modalità di raccordo ed integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

In applicazione delle disposizioni previste dall'art. 16 del vigente Statuto della LILT, approvato con Decreto del Ministero della Salute del 16 gennaio 2006 e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n° 23 del 28 gennaio 2006, il Direttore Generale è preposto alla Direzione amministrativa e gestionale della LILT. Come innanzi accennato, l'organico dell'Ente ammonta, in totale, a 13 unità e prevede un'unica figura dirigenziale.

Il sistema è stato predisposto quale primo documento, contenente indicazioni di carattere generale, tenendo conto sia degli indirizzi emanati in materia dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (CiVIT), che delle oggettive difficoltà dell'OIV nell'applicare una legislazione alquanto complessa ad una dotazione organica limitata, e, si sottolinea, con la presenza di una sola figura dirigenziale. I parametri indicati, pertanto, costituiscono elementi minimi suscettibili di essere aggiornati.

Il documento, illustrando gli elementi costitutivi e le modalità di funzionamento del sistema di valutazione del personale in servizio, rappresenta il necessario supporto e riferimento operativo dell'OIV, oltre che un importante strumento di comunicazione sul sistema di valutazione dell'Ente.

Il sistema di valutazione, secondo quanto previsto dalla recente riforma, è stato predisposto in particolar modo come strumento di verifica della programmazione e di orientamento della gestione. La metodologia che si propone si caratterizza per essere uno strumento di gestione delle risorse umane ed il processo applicativo è impostato nella logica di migliorare la professionalità dei dipendenti al fine di conseguire i migliori risultati sul lavoro.

Così come anche previsto dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, i risultati delle valutazioni saranno utili a misurare anche le prestazioni ai fini dell'erogazione della premialità, tenendo conto del succitato disposto del decreto legislativo 1 agosto 2011, n. 141, il quale precisa che le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, "non si applicano al personale dipendente, se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a quindici e, ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a cinque. In ogni caso, deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in

applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente".

Nello specifico, la valutazione, peraltro sospesa per l'intera durata del triennio in esame, a seguito di specifico accordo con le OO.SS nazionali, avrà, una volta divenuta operativa, un impatto notevole sia sui compensi ad oggi presenti nei Contratti Collettivi Nazionali vigenti, che gli ulteriori istituti, quali premi collegati alle fasce di merito, progressioni di carriera, progressioni economiche.

Richiamato l'art. 40, comma 3-bis del d.lgs. 165/2001 ribadisce che la contrattazione integrativa è finalizzata ad assicurare *"adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici"* incentivando l'impegno e la qualità della performance.

Richiamata la circolare n. 7/2009 della Funzione Pubblica chiarisce che è necessario rispettare il principio di corrispettività ex art. 7, comma 5 del d.lgs. 165/2001 ai sensi del quale *"le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese"*.

Premesso che devono essere adottate le norme di attuazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance previsto dal d.lgs. 150/2009 che consentono di erogare i compensi accessori secondo una logica meritocratica;

Alla luce di quanto sopra descritto e prevedendo una forte integrazione con il processo di programmazione e controllo, il sistema di valutazione delle prestazioni può rappresentare un'importante leva di innovazione dell'organizzazione, a condizione che l'introduzione di una metodologia strutturata di valutazione non sia concepita quale semplice adempimento normativo e contrattuale, ma si ponga piuttosto quale importante occasione di crescita dell'organizzazione dell'Ente.

La valutazione deve quindi essere finalizzata:

- al riorientamento dei ruoli (creazione di una nuova consapevolezza di ruolo, interiorizzazione della logica, della responsabilità sul risultato, accettazione di maggiori gradi di incertezza e flessibilità, ecc.) e della cultura organizzativa consolidata (superamento di eccessivi garantismi e della logica dell'egualitarismo, creazione di uno "spirito di squadra", orientamento prevalente ai destinatari delle prestazioni, ecc.);

- alla valorizzazione e alla crescita professionale del personale dipendente, attraverso una progressiva integrazione delle competenze e delle capacità tradizionalmente detenute con le competenze e le capacità (soprattutto di ordine gestionale) necessarie ad esercitare un nuovo ruolo nell'ambito di un'organizzazione in significativa trasformazione;

- ad una chiara responsabilizzazione in merito ad obiettivi da conseguire, tali da consentire tra l'altro un effettivo miglioramento del rapporto con il vertice dell'Amministrazione;

- alla promozione ed al sostegno del processo di cambiamento strategico organizzativo e d'innovazione dell'Ente.

Non appartiene, pertanto, a questo approccio l'idea di sistemi di valutazione delle prestazioni come momento di tipo "ispettivo", ovvero a prevalente caratterizzazione negativa e punitiva; né riduttivamente la questione può essere ricondotta alla distribuzione di incentivi monetari, anche se ovviamente esiste un collegamento con il sistema retributivo.

Nella logica sopra delineata il vero obiettivo che muove il sistema di valutazione sta proprio nella crescita e nella valorizzazione del lavoro svolto e nel riconoscimento dei meriti effettivi in una prospettiva di miglioramento generale.

Per quanto concerne l'oggetto della valutazione sono state individuate due macro-aree, corrispondenti, in senso generale, agli ambiti di misurazione e valutazione

della performance organizzativa e di quella individuale, che sono state rispettivamente denominate "competenze" e "comportamenti". Le valutazioni corrispondenti sono state temporalmente scadenzate al 30 giugno ed al 31 dicembre di ciascun anno, in modo da pervenire, entro i tempi normativamente previsti, alla valutazione annuale (vedi "scheda di valutazione annuale" allegata al n. 1).

Le due aree ed i relativi singoli criteri individuati, sono state, inoltre, sottoposte a verifica delle OO.SS. territoriali, che hanno espresso il loro accordo (vedi verbale allegato al n. 2).

L'area delle competenze individua quattro criteri di valutazione, e precisamente:

1. Competenza di processo e metodologia;
2. Competenze tecniche. Conoscenze linguistiche (solo per il settore internazionale);
3. Spirito di squadra;
4. Problem solving. Pianificazione e programmazione (applicabile esclusivamente al personale inquadrato in area C).

Risulta evidente che i criteri selezionati individuino connotazioni applicabili ad ambiti di gruppo, nei quali l'apporto del singolo individuo assume spessore solo in quanto finalizzato ad un risultato, in certa misura, comune.

L'area dei comportamenti, viceversa, individua connotazioni applicabili a specificità individuali ed è articolata in sei criteri di valutazione, e precisamente:

5. Capacità di lavorare e di gestire il ruolo e le mansioni di competenza;
6. Competenza professionale;
7. Affidabilità;
8. Capacità propositiva e di comunicazione;
9. Impegno, disponibilità e motivazione;
10. Grado di produttività rilevato in base alle presenze.

Di seguito si precisa un più articolato dettaglio di ciascuno dei criteri indicati nelle due aree di valutazione, che trovano corrispondenza nell'apposita scheda (vedi "scheda informativa" allegata al n. 3).

1. Competenza di processo e metodologia

Identificazione, valutazione e conoscenza degli elementi chiave dei processi funzionali dell'Area di competenza. Capacità di individuare le aree di miglioramento ed i problemi potenziali del processo. Capacità di identificare interventi su organizzazione, processi e sistemi. Conoscenza delle possibilità e/o delle necessità di correlazione con altre Aree funzionali. Conoscenza ed utilizzo dei contenuti metodologici progettuali e documentativi. Capacità di affrontare tutte le fasi progettuali - dall'analisi logica e razionale dei requisiti all'avviamento del sistema/procedura - sulla base di una buona conoscenza di tutte le tematiche generali richieste dalla propria specifica Area di competenza.

2. Competenze tecniche. Conoscenze linguistiche (solo per il settore internazionale)

Conoscenza, capacità di analisi e realizzazione delle attività di competenza dell'Area di appartenenza.

Le conoscenze linguistiche vengono valutate esclusivamente per il settore internazionale.

3. Spirito di squadra

Orientamento a riconoscersi nell'Ente e nelle sue strutture, sentendosi parte di essa e partecipando attivamente alla sua missione. Attitudine a svolgere il proprio ruolo all'interno del gruppo di appartenenza.

4. Problem solving. Pianificazione e programmazione (applicabile esclusivamente al personale inquadrato in area C)

Capacità di identificare con chiarezza tutte le parti che compongono un problema e di analizzarne i fattori critici; capacità di analizzare situazioni nuove o complesse e di analizzarne i fattori critici; capacità di analizzare situazioni nuove o complesse e di valutare opportunità, impatti e rischi.

Capacità di pianificare, gestire e controllare nel modo più efficiente il lavoro, il tempo e le risorse tecnico-economiche a disposizione, dimostrando di essere persona su cui poter contare. Attitudine a saper motivare le persone.

5. Capacità di lavorare e di gestire il ruolo e le mansioni di competenza

Dimostrazione della capacità di portare avanti il lavoro e gestire nell'ambito del ruolo assegnato, che potrebbe anche richiedere un maggior impegno considerato il numero esiguo dell'organico, e delle corrispondenti mansioni.

6. Competenza professionale

Orientamento alla dimostrazione continua di una competenza professionale all'interno e all'esterno, evitando di creare situazioni di degenerazione nel rapporto con gli altri.

7. Affidabilità

Garanzia dell'assolvimento degli impegni presi, nel rispetto dei compiti, dei tempi, delle scadenze e degli standard di qualità.

8. Capacità propositiva e di comunicazione

Capacità propositiva. Predisposizione all'innovazione. Pro-attività. Entusiasmo ed energia nel proporre nuove idee. Esposizione - orale e scritta - di concetti con chiarezza, convinzione, correttezza, sintesi e proprietà di linguaggio. Capacità di ascoltare.

9. Impegno, disponibilità e motivazione

Atteggiamento aperto, flessibile e positivo di fronte ai cambiamenti. Motivazione e determinazione orientate al raggiungimento degli obiettivi.

10. Grado di produttività rilevato in base alle presenze

Grado di assenteismo in riferimento alle assenze previste dalle leggi e dai contratti, ma che non consentono di garantire la maggiore produttività complessiva dell'Amministrazione, che a causa delle assenze dalla produzione riduce il suo apporto al raggiungimento degli obiettivi di Area.

Le voci che costituiscono il quadro delle Competenze saranno valutate al 40% del valore medio finale, mentre le voci che costituiscono il quadro dei Comportamenti saranno valutate al 60% del valore medio finale.

Per quanto concerne la valutazione dei dipendenti contrattualmente iscritti nelle aree A e B nel quadro delle Competenze viene attribuito un punteggio da 1 a 4 per ciascuno dei tre criteri indicati, mentre nel quadro dei comportamenti viene attribuito un punteggio da 1 a 3 per ciascuno dei sei criteri indicati.

Per quanto concerne, invece, la valutazione dei dipendenti contrattualmente iscritti nell'area C viene attribuito un punteggio compreso tra 1 e 4 per ciascuno dei dieci criteri indicati.

In tal modo alle aree contrattuali A e B può essere attribuito, nella valutazione complessiva, un punteggio massimo di 30 punti, articolato nelle seguenti percentuali:

- tra 23 e 30 100%
- tra 15 e 22 75%
- tra 9 e 14 50%

mentre all'area contrattuale C può essere attribuito un punteggio massimo di 40 punti, articolato nelle seguenti percentuali:

- tra 31 e 40 100%
- tra 21 e 30 75%
- tra 10 e 20 50%

La legenda completa relativa all'assegnazione dei punteggi e delle relative percentuali è riportata all'allegato n. 4 e, come le precedenti, notificata a ciascun dipendente dell'Ente.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale del personale titolare di posizione organizzativa adottato dall'Ente, si caratterizza, quindi:

- per un orientamento ad una maggiore responsabilizzazione del funzionario titolare di posizione organizzativa, in direzione di un crescente livello di autonomia gestionale ed organizzativa;
- per la valorizzazione della professionalità e della capacità gestionale, intesa nella ricerca di sempre migliori combinazioni tra risorse e risultati, e finalizzata al perseguimento degli indirizzi elaborati dal vertice politico.

A seguito della redazione delle schede di valutazione della performance per ognuno dei dipendenti si procede con la consegna delle stesse entro il mese di gennaio. Entro il mese di dicembre vengono, invece valutati gli obiettivi conseguiti ed i comportamenti organizzativi dimostrati. I risultati vengono riportati sulla scheda di valutazione innanzi indicata.

Nelle situazioni di mancato raggiungimento degli obiettivi per ragioni indipendenti dalla volontà del dipendente (irrealizzabilità sopravvenuta per eventi imprevisi) sarà cura del soggetto valutato attivarsi tempestivamente per chiedere la riformulazione e revisione degli obiettivi. Ove ciò, per motivi di tempo, non sia possibile, il soggetto preposto alla valutazione potrà spalmare sugli altri obiettivi il peso assegnato all'obiettivo divenuto irrealizzabile.

Tenuto conto di quanto previsto:

- dallo Statuto dell'Ente, peraltro in via di riordino con significative innovazioni, sulla scorta delle disposizioni emanate dal vigilante Ministero della Salute, a norma dell'articolo 2 della legge 4 novembre 2010, n. 183;
 - dalla ulteriore normativa innanzi menzionata, con particolare riferimento a quanto previsto dal decreto legislativo 1 agosto 2011, n. 141;
 - dalla delibera della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche n. 89/2010, recante "Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (articoli 13, comma6, lett. d) del decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il personale dirigenziale, individuato nella esclusiva figura del Direttore Generale, non si ritiene oggetto di valutazione, in quanto gli obiettivi del medesimo, sia nella fase di proposizione che in quella di accertamento, vengono specificamente approvati dal Consiglio Direttivo Nazionale dell'Ente.

4 Risorse, efficienza ed economicità

STATO PATRIMONIALE

Attività	Anno	Anno
IMMOBILIZZAZIONI		
Immobilizzazioni materiali		
Terreni e fabbricati	5.527.103	2.313.50
Impianti e macchinari	376.398	376.142

Ammortamenti	-	-
TOTALE	4.630.839	1.552.81
Immobilizzazioni finanziarie		
Crediti finanziari diversi	2.531.235	5.792.87
TOTALE	2.531.235	5.792.87
TOTALE IMMOBILIZZAZIONI	7.162.074	7.345.68

ATTIVO CIRCOLANTE

Residui attivi		
Crediti verso altri	1.182.920	1.380.55
TOTALE	1.182.920	1.380.55
Disponibilità liquide		
Depositi bancari e postali	5.736.676	4.281.80
TOTALE	5.736.676	4.281.80
TOTALE ATTIVO CIRCOLANTE	6.919.596	5.662.35
TOTALE ATTIVITA'	14.081.67	13.008.0

Passività	Anno	Anno
-----------	------	------

PATRIMONIO NETTO

Fondo di dotazione	8.435.559	8.435.55
Avanzi (disavanzi) economici portati a nuovo	- 223.120	-
Avanzo (disavanzo) economico d'esercizio	915.111	1.396.37
TOTALE PATRIMONIO NETTO	9.127.549	8.212.43
TRATTAMENTO DI FINE	382.989	327.676
Residui passivi		
Debiti diversi	4.571.132	4.467.92
TOTALE	4.571.132	4.467.92
TOTALE PASSIVITA'	14.081.67	13.008.0

CONTO ECONOMICO RICLASSIFICATO

	Anno 2011	Anno 2010	Variazioni
RICAVI	5.186,81	4.389,18	797,62
Variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti lavorazioni in corso su ordinazione	8,30	8,44	-13,14
VALORE DELLA PRODUZIONE TIPICA	5.195,12	4.397,62	797,49
Consumi di materie prime e servizi esterni	3.176,71	3.307,68	-130,96
VALORE AGGIUNTO	2.018,40	1.089,94	928,45
Costo del lavoro	1.033,20	840,01	193,18
MARGINE OPERATIVO LORDO	985,19	249,93	735,26
Ammortamenti	135,83	104,38	31,44
Stanziamenti a fondi rischi ed oneri	**	14,18	-14,18
Saldo proventi ed oneri diversi	**	11,40	-11,40
RISULTATO OPERATIVO	849,36	119,95	729,41
Proventi ed oneri finanziari	70,03	109,51	-39,48
Rettifiche di valore di attività finanziarie			
RISULTATO PRIMA DEI COMPONENTI STRAORDINARI E DELLE IMPOSTE	919,39	229,47	689,92
Proventi ed oneri straordinari	13,22	1.174,39	-1.161,17
RISULTATO PRIMA DELLE IMPOSTE	932,61	1.403,86	-471,24
Imposte di esercizio	17,50	7,49	10,01
AVANZO/DISAVANZO ECONOMICO DEL PERIODO	915,11	1.396,37	-481,26

5 Il processo di redazione della relazione sulla Performance

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

La valutazione della prestazione viene realizzata in un'ottica processuale al fine di ottenere le finalità precedentemente esposte.

In particolare le fasi in cui si sviluppa il processo valutativo sono le seguenti:

- a) identificazione delle prestazioni attese: questa fase si concretizza nello studio, l'analisi e la successiva individuazione delle prestazioni attese da parte del Direttore Generale sulla scorta delle linee guida tracciate dal Consiglio Direttivo Nazionale;
- b) comunicazione delle prestazioni attese: avviene con la formale assegnazione degli obiettivi di gestione al personale dipendente, previo esame dell'OIV, a seguito dell'approvazione, da parte degli Organi deliberanti e vigilanti, del bilancio di previsione dell'Ente, la cui scadenza è prevista entro il 30 ottobre nonché della successiva approvazione del Piano della performance. La fase di assegnazione degli obiettivi può essere preceduta da alcune forme di comunicazione ove ritenute opportune (es. colloquio individuale, conferenza dei responsabili di settore);
- c) verifica infrannuale degli stati di avanzamento: compiuta ordinariamente entro la fine del mese di giugno sulla base di una valutazione del Direttore Generale, dopo un esame dell'OIV, a seguito di un accordo integrativo stipulato tra la Direzione Generale dell'Ente e le OO.SS. territoriali. A seguito di tale verifica viene disposta un'anticipazione delle competenze relative agli obiettivi conseguiti. In tale occasione il Direttore Generale effettua altresì colloqui con i dipendenti per verificare l'andamento delle prestazioni e il grado di raggiungimento degli obiettivi, evidenziando le criticità e ipotizzando eventuali azioni correttive;
- d) analisi e valutazione finale della prestazione: entro la fine del mese di dicembre il Direttore Generale provvede alla compilazione delle schede di valutazione annuale (allegato 1) e alla comunicazione di tale valutazione a tutti i dipendenti, previa verifica da parte dell'OIV. In caso di condivisione del giudizio da parte del dipendente viene disposta la corresponsione del saldo, ordinariamente liquidato entro il mese di gennaio dell'anno successivo.

5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della Performance

Come è noto, la Relazione sulla *performance* costituisce l'atto conclusivo del ciclo di gestione della *performance*. In tale ottica ed al fine di porre in essere azioni migliorative e correttive, vengono di seguito rappresentati i punti di forza e di debolezza che hanno caratterizzato il ciclo di gestione della *performance* per l'anno 2011:

Punti di forza	Punti di debolezza
	Individuazione di indicatori basati sull'efficienza e non sull'efficacia

Allegato A.1 - Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione

Ente: LILT - Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori

Compilato da (nome Responsabile della trasparenza): Rag. Davide Rubince

Data di compilazione: 29.05.2012

	Obblighi di pubblicazione (Allegato 1 delibera 2/2012)	La pubblicazione è prevista nel Programma? (SI/NO)	La pubblicazione è inserita nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito"? (SI/NO)	Se la pubblicazione non è ancora avvenuta, nel Programma è indicato il termine previsto per la stessa? (SI/NO)	L'informazione pubblicata è completa? (SI/NO)	La pubblicazione è aggiornata rispetto alla data dell'attestazione? (SI/NO)	Il dato è pubblicato in formato aperto? (specifiche del formato)	Note
	Documenti:							
1a	Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	N.A.	SI		SI	SI	NO	
2	Sistema di misurazione e valutazione della performance	SI	SI		SI	SI	NO	
3a	Piano sulla performance	SI	SI		SI	SI	NO	
3b	Relazione sulla performance	SI	SI		SI	SI	NO	
4	Dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti:							
4a	organizzazione (organigramma, articolazione degli uffici, attribuzioni e organizzazione di ciascun ufficio anche di livello dirigenziale non generale, nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici, nonché settore dell'ordinamento giuridico riferibile all'attività da essi svolta)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
4b	elenco completo delle caselle di posta elettronica istituzionali attive, specificando se si tratta di una casella di posta elettronica certificata	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
4c	elenco delle tipologie di procedimento svolte da ciascun ufficio di livello dirigenziale non generale, il termine per la conclusione di ciascun procedimento ed ogni altro termine procedimentale, il nome del responsabile del procedimento e l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria e di ogni altro adempimento procedimentale, nonché dell'adozione del provvedimento finale	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
4d	tempi medi di definizione dei procedimenti e di erogazione dei servizi con riferimento all'esercizio finanziario precedente	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
4e	scadenze e modalità di adempimento dei procedimenti individuati ai sensi degli art. 2 e 4 della legge n. 241/1990	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
4f	elenco degli atti e documenti che risultano in possesso di chi ha l'onere di produrre a corredo dell'istanza, per ciascun procedimento amministrativo ad istanza di parte di tutte le amministrazioni ex art. 1, comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
4g	elenco di tutti gli oneri informativi, anche se pubblicati nella Gazzetta Ufficiale, gravanti sui cittadini e sulle imprese introdotti o definiti con i regolamenti ministeriali o interministeriali, nonché con i provvedimenti amministrativi a carattere generale adottati dalle amministrazioni dello Stato al fine di regolare l'esercizio di poteri autorizzatori, concessori o certificatori, e l'accesso ai servizi pubblici ovvero la concessione di benefici. Per onere informativo si intende qualunque adempimento che comporta la raccolta, l'elaborazione, la trasmissione, la conservazione, la consultazione e la produzione di informazioni e documenti alla pubblica amministrazione	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
5	Dati informativi relativi al personale:							
5a	trattamento economico annuo onnicomprensivo dei dirigenti, costituito da tutti gli emolumenti o retribuzioni a carico delle finanze pubbliche nell'ambito di rapporti di lavoro dipendente o autonomo con pubbliche amministrazioni statali, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni (compreso quello dei personale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni), ivi inclusi i compensi per gli incarichi e le consulenze conferite dall'amministrazione di appartenenza o autorizzati dalla medesima. (Cfr. art. 3 comma 44 L. 24/4/2007 - Legge finanziaria 2008, art. 23ter D.L. 201/2011)	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
5a1	trattamento economico annuo anticomprendente a carico delle finanze pubbliche dei componenti degli OIV, del Responsabile della trasparenza e del Responsabile della struttura tecnica permanente (Cfr. art. 3 comma 44 L. 24/4/2007 - Legge finanziaria 2008, art. 23ter D.L. 201/2011).	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
5b	curricula dei dirigenti, indirizzi di posta elettronica, numeri telefonici ad uso professionale, ruolo - data di inquadramento nella fascia di appartenenza o in quella inferiore, data di primo inquadramento nell'amministrazione, decorrenza e termine degli incarichi conferiti ex art. 19, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 165/2001	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
5c	trattamento economico annuo onnicomprensivo a carico delle finanze pubbliche di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo nonché trattamento economico annuo onnicomprensivo a carico delle finanze pubbliche di coloro che compongono gli uffici di staff e di diretta collaborazione, percepito nell'ambito di rapporti di lavoro dipendente o autonomo con pubbliche amministrazioni statali, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni (compreso quello del personale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni), ivi inclusi i compensi per gli incarichi e le consulenze conferite dall'amministrazione di appartenenza o autorizzati dalla medesima. (Cfr. art. 3 comma 44 L. 24/4/2007 - Legge finanziaria 2008, art. 23ter D.L. 201/2011).	SI	SI	SI	SI	SI	SI	

Allegato A.2 - Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione
 Ente: L.I.T. - Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori
 Compilato da (nome OV): Dott. Giuseppe Guernera
 Data di compilazione: 29.05.2012

Obblighi di pubblicazione (Allegato 1 delibera 22012)	La pubblicazione è prevista nel Programma? (SI/NO)	La pubblicazione è inserita nella sezione "trasparenza, valutazione merito"? (SI/NO)	Se la pubblicazione non è ancora avvenuta, nel Programma è indicato il termine previsto per la stessa? (SI/NO)	L'informazione pubblicata è completa? (SI/NO)	La pubblicazione è aggiornata rispetto alla data dell'attestazione? (SI/NO)	Il dato è pubblicato in formato aperto? (specifiche del formato)	Note
Documenti:							
1a) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità	N.A.	SI		SI	SI	NO	
2) Sistema di misurazione e valutazione della performance	SI	SI		SI	SI	NO	
3a) Piano sulla performance	SI	SI		SI	SI	NO	
3b) Relazione sulla performance	SI	SI		SI	SI	NO	
Dati informativi sull'organizzazione e i procedimenti:							
4a) organizzazione (organigramma, articolazione degli uffici, attribuzioni e organizzazione di ciascun ufficio anche di livello dirigenziale non generale e nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici, nonché settore dell'ordinamento giuridico riferibile all'attività da essi svolta)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
4b) elenco completo delle caselle di posta elettronica istituzionali attive, specificando se si tratta di una casella di posta elettronica certificata	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
4c) elenco delle tipologie di procedimento svolte da ciascun ufficio di livello dirigenziale non generale il termine per la conclusione di ciascun procedimento ed ogni altro termine procedimentale, il nome del responsabile del procedimento e l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria e di ogni altro adempimento procedimentale, nonché dell'adozione del provvedimento finale	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
4d) tempi medi di definizione dei procedimenti e di erogazione dei servizi con riferimento all'esercizio finanziario precedente	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
4e) scadenze e modalità di adempimento dei procedimenti individuati ai sensi degli art. 2 e 4 della legge n. 241/1990	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
4f) procedimento amministrativo ed istante ha l'ordine di produrre a corredo dell'istanza, per ciascun D. Lgs. n. 155/2001	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
4g) elenco di tutti gli oneri informativi, anche se pubblicati nella Gazzetta Ufficiale, gravanti sui cittadini e sulle imprese introdotti o eliminati con i regolamenti ministeriali o interministeriali, nonché con i provvedimenti amministrativi a carattere generale adottati dalle amministrazioni dello Stato al fine di regolare l'esercizio di poteri autorizzatori, concessori o certificatori, e l'accesso ai servizi pubblici ovvero la concessione di benefici. Per onere informativo si intende qualunque adempimento che comporti la raccolta, l'elaborazione, la trasmissione, la conservazione e la produzione di informazioni e documenti alla pubblica amministrazione	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
Dati informativi relativi al personale:							
5a) trattamento economico annuo anticomprendente dei dirigenti, costituito da tutti gli arrotondamenti o rettificazioni a carico delle finanze pubbliche nell'ambito di rapporti di lavoro dipendente o autonomo con pubbliche amministrazioni statali di cui all'articolo 1, comma 2, dell'articolo legislativo 30 marzo 2001, n. 195, e successive modificazioni (compreso quello del personale in regime di diritto pubblico di cui all'articolo 3 del medesimo decreto legislativo, e successive modificazioni), ivi inclusi i compensi per gli incarichi e le consulenze conferiti dall'amministrazione o appartenenza o autorizzati dalla medesima (Cfr. art.3 comma 44 L.244/2007 - Legge finanziaria 2008, art. 233ter D.L. 201/2011).	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
5b) trattamento economico annuo anticomprendente a carico delle finanze pubbliche dei componenti degli OV, del Responsabile della trasparenza e del Responsabile della struttura tecnica permanente (Cfr. art.3 comma 44 L.244/2007 - Legge finanziaria 2008, art. 233ter D.L. 201/2011)	SI	SI	SI	SI	SI	SI	

