

LEGA ITALIANA PER LA LOTTA CONTRO I TUMORI

*prevenire è vivere*

**Relazione sulla Performance - anno 2012**

## **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

### **3 Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti**

3.1 Albero della performance

3.2 Obiettivi strategici e piani operativi

3.3 Obiettivi individuali

3.4 Natura premiale dell'erogazione delle risorse

### **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

Continua la crisi economica che ha coinvolto il Paese a partire dal 2008.

Le continue manovre correttive continuano a diffondere un senso di incertezza sul futuro e sulle prospettive di crescita ed una diffusa percezione di impotenza.

*Nell'area dell'euro l'attività economica ha continuato a perdere vigore nell'ultimo trimestre del 2012. Le conseguenze delle tensioni finanziarie che hanno colpito, nel corso dell'anno, alcuni paesi dell'area e gli effetti del necessario consolidamento dei bilanci pubblici si sono trasmessi anche alle economie finora ritenute più solide. L'Eurosistema ha rivisto significativamente al ribasso le previsioni di crescita per l'anno in corso.*

*Sono molto migliorate le condizioni dei mercati finanziari, il cui deterioramento aveva finora rappresentato un ostacolo alla ripresa ciclica nell'area. Gli afflussi di capitali verso alcune delle economie più colpite dalla crisi del debito sovrano sono ripresi.*

*A questi sviluppi favorevoli hanno contribuito gli effetti dell'annuncio, in estate, delle Outright Monetary Transactions da parte della BCE e, più recentemente, le decisioni prese a livello europeo. In particolare, in novembre l'Eurogruppo ha rinnovato il sostegno alla Grecia; l'operazione del governo greco di riacquisto di titoli del proprio debito in circolazione, terminata l'11 dicembre, implica una riduzione del debito di circa dieci punti percentuali del prodotto. Inoltre, il Consiglio dei ministri economici e finanziari dei paesi dell'Unione europea ha raggiunto un accordo sull'istituzione di un meccanismo unico di vigilanza bancaria, volto a impedire il circolo vizioso tra debito sovrano e condizioni del sistema bancario. Questi progressi sono stati resi possibili dalla credibilità acquisita dall'azione dei governi nazionali. Le condizioni sui mercati restano però incerte; va confermato l'impegno a proseguire nell'adozione delle misure necessarie a garantire la coesione dell'Unione.*

**L'occupazione è rimasta finora stabile, ma aumentano le persone in cerca di lavoro e la cassa integrazione** - Gli effetti della recessione non si sono finora riflessi in una caduta dell'occupazione, ma hanno determinato soprattutto un maggiore ricorso alla cassa integrazione guadagni e un aumento delle persone in cerca di lavoro che ha spinto verso l'alto il tasso di disoccupazione, in particolare

quello giovanile. Nel terzo trimestre del 2012 quest'ultimo era superiore di oltre sei punti percentuali rispetto a un anno prima.

**La caduta dell'attività potrebbe arrestarsi nel corso del secondo semestre del 2013...** Lo scenario prefigura tuttavia un ritorno alla crescita nella seconda metà dell'anno, sia pure su ritmi modesti e con ampi margini di incertezza. La svolta ciclica sarebbe resa possibile dalla graduale ripresa degli investimenti, a seguito della normalizzazione delle condizioni di finanziamento e del recupero della domanda nell'area dell'euro, nonché del parziale miglioramento del clima di fiducia. In tale quadro la dinamica del prodotto resterebbe comunque negativa nella media del 2013 e tornerebbe lievemente positiva nel 2014.

**...ma i rischi sono ancora elevati** - I maggiori fattori di rischio al ribasso sono legati all'andamento della domanda interna e alle condizioni del credito: il ritorno a tassi positivi di accumulazione potrebbe essere ritardato da un'evoluzione meno favorevole delle aspettative delle imprese; gli effetti sull'attività delle banche del deterioramento dei bilanci bancari e dell'accresciuta rischiosità della clientela potrebbero essere più persistenti. Un'evoluzione più positiva potrebbe invece derivare da un ulteriore rafforzamento delle prospettive per l'area dell'euro.

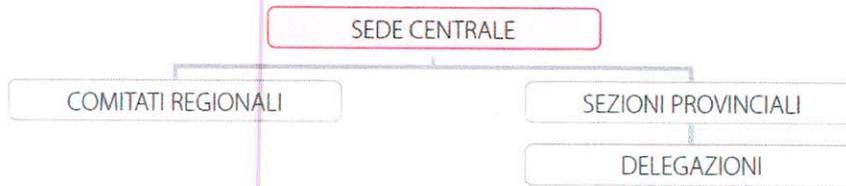
**È necessario consolidare i progressi compiuti** - Requisiti indispensabili per un ritorno alla crescita sono il continuo miglioramento dell'offerta di credito, condizioni favorevoli sui mercati dei titoli di Stato e un recupero della fiducia che consenta di riavviare gli investimenti. Resta essenziale garantire che i progressi finora realizzati in questi ambiti grazie all'azione congiunta di tutte le politiche economiche, nazionali ed europee, siano duraturi. In Italia è indispensabile consolidare il riequilibrio dei conti pubblici e intensificare lo sforzo di riforma volto a rilanciare la competitività e a innalzare il potenziale di crescita dell'economia.

*Bollettino economico della Banca d'Italia n. 71 (Gennaio 2013)*

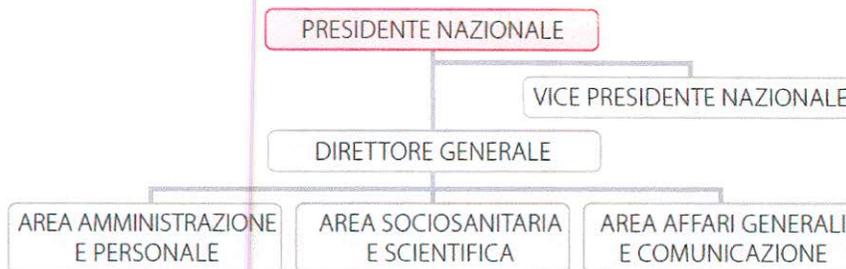
L'intero mondo del Non Profit ha particolarmente avvertito la situazione di crisi, facendo registrare un calo ancora più drastico di quello già consuntivato nel 2010. Le prime stime del livello di raccolta fondi registrate nell'anno indicano, infatti, una riduzione di 26 punti percentuali rispetto all'anno 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 28 Gennaio 2013, il Direttore Generale f.f. della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori (LILT) Rag. Davide Rubinace, 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 nella apposita riunione nel mese di gennaio 2013.

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:*

#### **CONTO CONSUNTIVO ANNO 2012**

		<b>CONTRA TTO IND.LE</b>	<b>IN SERVIZIO al 31.12.2012</b>
<b>D.G.</b>	<b>DIRETTORE GENERALE</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

#### **PIANTA ORGANICA PERSONALE SEDE CENTRALE**

##### **AREE PERSONALE DIPENDENTE non dirigenziale**

<b>AREA</b>	<b>LIVELLO ECONOMICO</b>		<b>DOTAZIO NE ORGANI CA</b>	<b>PERSONA LE IN SERVIZIO AI 31.12.2012</b>
<b>C</b>	<b>5</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>C</b>	<b>2</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>C</b>	<b>1</b>		<b>2</b>	<b>2</b>
<b>B</b>	<b>3</b>		<b>2</b>	<b>2</b>
<b>B</b>	<b>1</b>		<b>5</b>	<b>5</b>
<b>A</b>	<b>3</b>		<b>1</b>	<b>1</b>
<b>TOTALE UNITA'</b>		<b>PIANTA ORGANICA</b>	<b>12</b>	<b>12</b>

Con riferimento agli oneri **del personale**, che si attestano ad euro 885.165,92, il Collegio procede ai riscontri relativi all'applicazione dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 con riferimento all'esercizio 2012.

- Il *comma 1* prevede che il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, compreso il trattamento accessorio, non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010.

Si procede al controllo, confrontando i cedolini riepilogativi 2012, con l'importo tabellare del 2010.

Dall'esame effettuato, si riscontra che l'Ente, per l'esercizio 2012, ha rispettato la normativa in oggetto.

### **3 Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti**

#### *3.1 Albero della performance*

<b>Potenziamento del sostegno agli utenti</b>	Potenziamento della linea SOS LILT
	Potenziamento del sostegno agli utenti
<b>Attività internazionale</b>	Potenziamento dei rapporti internazionali

<i>Obiettivo raggiunto</i>
<i>Obiettivo da raggiungere</i>

### 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 rappresenta sinteticamente alcune informazioni in tema di trasparenza e di standard di qualità.

Ricordiamo che nel 2012 è presente un solo indicatore legato al potenziamento della linea SOS LILT e all'utilizzo del Customer satisfaction tramite l'utilizzo di questionari

- *Potenziamento della linea SOS LILT*

*Risultato atteso: Totale punteggio questionari/numero di questionari pervenuti  $\geq 8$  (vedi scala di valutazione A del Piano delle Performance).*

<b>Risultato atteso</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Dati questionari</b>	<b>Dati anno 2012</b>	<b>Incremento percentuale</b>
Valore dell'indicatore $\geq 8$ (vedi scala di valutazione A)	Customer satisfaction= Totale punteggio questionari / numero di questionari pervenuti	Media totale punteggio questionari= 8,3  Numero questionari pervenuti= 18.009  Totale punteggi questionari= 149.474,70	18.492	149.474,70/18.009= 8,30

**(tab.1)** Per quanto riguarda la distribuzione geografica si è registrato un lieve incremento delle telefonate provenienti dal Centro

<b>tab 1</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
<b>nord</b>	<b>45%</b>	<b>45%</b>
<b>centro</b>	<b>31%</b>	<b>32%</b>
<b>sud e isole</b>	<b>24%</b>	<b>23%</b>

**(tab.2)** Sono maggiormente le donne a contattare la linea verde. Ciò è anche imputabile al fatto che soprattutto le donne chiamano per chiedere informazioni per parenti, amici e colleghi.

<b>tab 2</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
<b>maschi</b>	<b>37%</b>	<b>32%</b>
<b>femmine</b>	<b>63%</b>	<b>68%</b>

**(tab.3)** L'età media di coloro che si sono rivolti al servizio è diminuita nell'ultimo anno, mentre sono rimaste invariate l'età media in cui iniziano a fumare e il numero medio di sigarette/die fumate

<b>tab 3</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
<b>età media del chiamante</b>	<b>48 anni</b>	<b>45 anni</b>
<b>ha iniziato a fumare</b>	<b>17 anni</b>	<b>17 anni</b>
<b>fuma in media</b>	<b>18 sig/die</b>	<b>18 sig/die</b>

### 3.3 Obiettivi individuali

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.

### 3.4 Natura premiale dell'erogazione delle risorse

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 50% del valore medio finale, mentre le voci che costituiscono il quadro dei Comportamenti saranno valutate al 50% 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 imprevedibili) 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, comma 6, 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.
- Al Direttore Generale, secondo la innanzi menzionata delibera CIVIT spetta, invece, la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dipendenti LILT.

#### 4 Risorse, efficienza ed economicità

##### STATO PATRIMONIALE

La situazione patrimoniale dell'Ente, tratta dall'Allegato F, si compendia delle seguenti risultanze di sintesi:

	Consuntivo Anno 2012	Consuntivo Anno 2011	Scostamento %
Attività	12.937.530	14.081.670	-8,13%
Passività e Fondi	4.323.075	4.954.121	-12,74%
Patrimonio netto	8.614.455	9.127.549	-5,62%

Per quanto attiene alle Attività, si rileva che la posta più consistente è rappresentata dalle immobilizzazioni, pari ad euro 5.226.430, relativa al valore delle immobilizzazioni materiali.

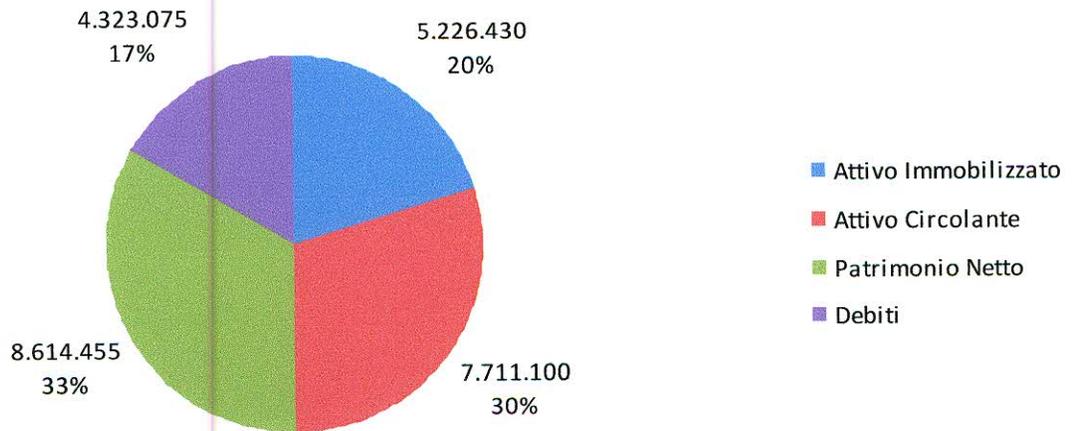
Da quanto esposto nella nota integrativa, si evidenzia che le immobilizzazioni (materiali finanziarie) sono iscritte al costo di acquisto e rettificate dai corrispondenti fondi di ammortamento.

Nel valore di iscrizione in bilancio, si è tenuto conto degli oneri accessori e dei costi sostenuti per l'utilizzo dell'immobilizzazione.

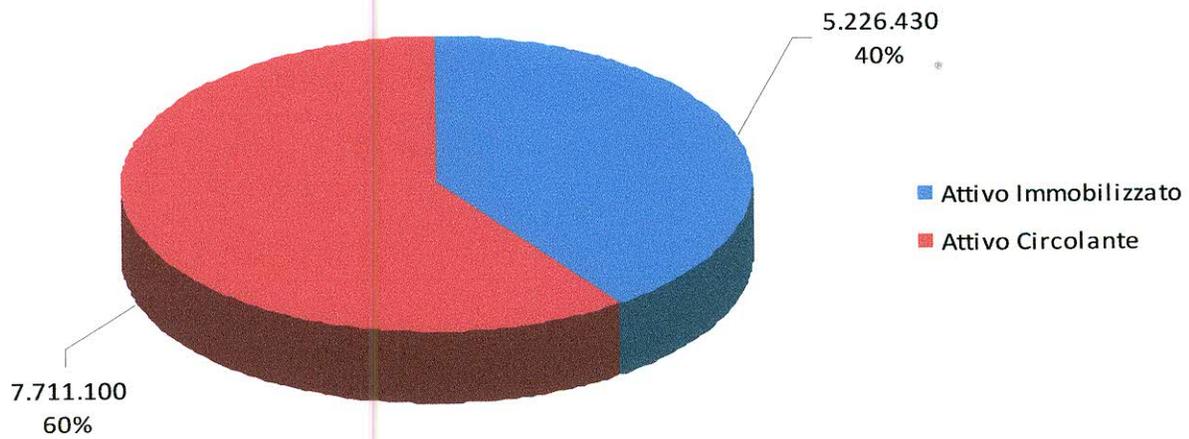
In proposito, il Collegio ribadisce l'opportunità che l'Ente valuti di procedere alla rivalutazione dei cespiti immobiliari "Terreni e fabbricati", al fine di assicurare una più veritiera rappresentazione della situazione patrimoniale.

Dall'esame dello Stato patrimoniale emerge che il patrimonio netto al 31 dicembre 2012 è di euro 8.614.455 e presenta un decremento rispetto a quello rilevato nell'esercizio precedente (pari ad euro 9.127.549) che corrisponde al disavanzo economico dell'esercizio, ammontante ad euro 513.095.

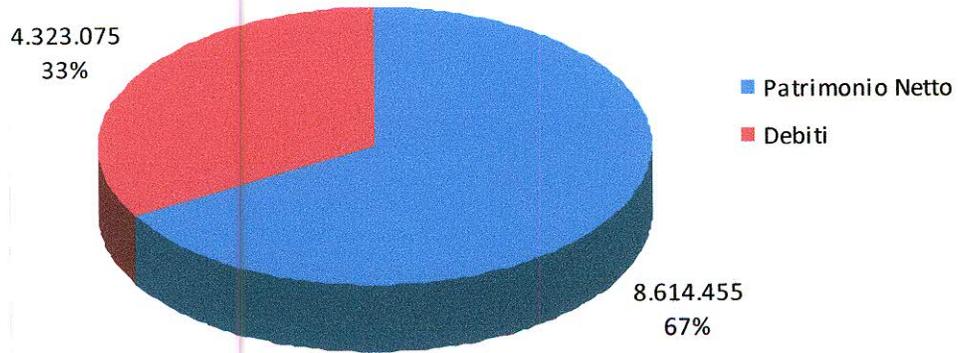
## Stato Patrimoniale - Sede centrale



## Stato Patrimoniale Attivo - Sede Centrale



## Stato Patrimoniale Passivo - Sede Centrale



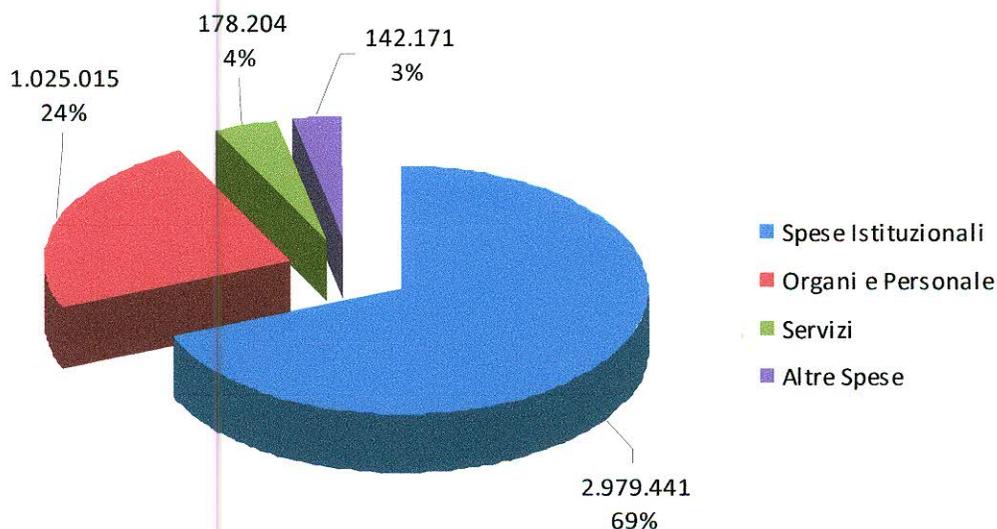
## CONTO ECONOMICO RICLASSIFICATO

Il Conto economico dell'Ente, esposto nell'Allegato C, si compendia delle seguenti risultanze di sintesi:

	Consuntivo Anno 2012	Consuntivo Anno 2011	Scostamento %
Valore della produzione	3.712.289	5.195.120	-28,54%
Costi della produzione	4.434.197	4.345.755	2,04%
Risultato gestione corrente	-721.908	849.365	-184,99%
Proventi e oneri finanziari	2.316	70.030	-96,69%
Proventi e oneri straordinari	266.459	13.221	NQ
Risultato prima delle imposte	-453.133	932.616	-148,59%
Imposte d'esercizio	59.962	17.505	242,54%
Avanzo/disavanzo economico	-513.095	915.111	-156,07%

In merito alla voce proventi ed oneri straordinari, si evidenziano sopravvenienze attive ed insussistenze del passivo esposte per euro 266.459 che sono relative ad annullamento di residui passivi accantonati nei precedenti esercizi, per Euro 72.505, e, per i restanti Euro 193.954, al valore dell'incremento delle immobilizzazioni in corso, erroneamente imputato a costo di esercizio nell'anno precedente.

## Ripartizione Spese - Sede Centrale



## 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 2012:

<b>Punti di forza</b>	<b>Punti di debolezza</b>
Possibilità di valutare in modo diretto la soddisfazione dell'utente	