



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE  
PERFORMANCE

DELLA

LEGA ITALIANA PER LA LOTTA CONTRO I TUMORI

## Sommario

1. PREMESSA.....	3
2. Le caratteristiche distintive dell'organizzazione. ....	3
3. Finalità del sistema di valutazione.....	10
4. Destinatari.....	11
5. Come si misura e valuta: la performance organizzativa e individuale. ....	11
6. Risultati orientati al “cliente”. ....	12
6.1 La Partecipazione degli utenti interni. ....	12
7. Modalità di svolgimento del processo. ....	12
8. Criteri di valutazione. ....	14
9. Ponderazione e valutazione dei risultati. ....	16
10. La gestione del contraddittorio e procedure di conciliazione.....	20
ALLEGATI.....	21

## **1. PREMESSA**

Il presente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) viene redatto, in ottemperanza a quanto sancito dal D.lgs n.150/2009, così come modificato dal D.lgs n. 74 del 25 maggio 2017 e dalle linee guida fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel dicembre 2017.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modificazioni, il "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" rappresenta l'insieme dei criteri di carattere metodologico e procedurale per la misurazione e la valutazione della "performance organizzativa ed individuale" della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori, monitorata e valutata in rapporto alla sua capacità di attuare piani e programmi per conseguire gli obiettivi fissati.

Le innovazioni dettate dal D.lgs n. 74 del 25 maggio 2017 hanno apportato importanti novità al rapporto di lavoro dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dei servizi offerti tramite la valorizzazione del merito, dei risultati e della performance organizzativa ed individuale.

Il documento, illustrando gli elementi costitutivi e le modalità di funzionamento del sistema di valutazione del Direttore Generale, e del personale dipendente in servizio, rappresenta, pertanto, il necessario supporto e riferimento operativo dell'O.I.V., oltre che un importante strumento di comunicazione dell'Ente.

La Performance, in generale, rappresenta il contributo che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione e, come tale, si presta ad essere misurata e gestita. Il nuovo Decreto introduce, difatti, ai fini della valutazione della performance organizzativa, un ruolo attivo del singolo cittadino e utente mediante sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in termini di qualità dei servizi.

Il SMVP, pertanto, è un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance

## **2. Le caratteristiche distintive dell'organizzazione.**

La LILT si caratterizza per la presenza di organi di governo, di organi di controllo interno e risulta articolata in una Sede Centrale (Pubblica Amministrazione) e 106 Sezioni Provinciali (enti di diritto privato).

Come previsto dallo statuto della LILT, approvato con decreto del Ministro della Salute in data 10 luglio 2013:

- La Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori - di seguito chiamata "LILT" - è un Ente Pubblico su base associativa, con sede in Roma, che opera sotto la vigilanza del Ministero della Salute. La LILT collabora con lo Stato, le Regioni, le Province, i Comuni e gli altri enti ed organismi operanti in campo oncologico. Le Sezioni Provinciali, strutture portanti attraverso le quali la LILT persegue le proprie finalità, sono organismi associativi autonomi che operano nel quadro delle direttive e sotto il coordinamento del Consiglio Direttivo Nazionale (C.D.N.) (Art. 1 – Statuto LILT)
- La LILT opera senza fini di lucro ed ha come compito istituzionale primario la prevenzione oncologica. La LILT promuove e attua:
  - o la corretta informazione e l'educazione alla salute e alla prevenzione oncologica;
  - o le campagne di sensibilizzazione delle persone ed agli organismi pubblici, convenzionati e privati, che operano nell'ambito socio-sanitario e ambientale;

- le iniziative di formazione e di educazione alla prevenzione oncologica, anche nelle scuole e nei luoghi di lavoro;
- la formazione e l'aggiornamento del personale socio-sanitario e dei volontari;
- la partecipazione dei cittadini e delle diverse componenti sociali alle attività di prevenzione della LILT;
- gli studi, l'innovazione e la ricerca nel campo oncologico;
- le attività di anticipazione diagnostica, l'assistenza psico-socio-sanitaria, la riabilitazione e l'assistenza domiciliare, anche attraverso le varie espressioni del volontariato, nel rispetto della normativa concernente le singole professioni sull'assistenza socio-sanitaria.

Nel perseguimento degli scopi sociali la LILT collabora e si coordina con:

- le amministrazioni, le istituzioni, gli enti e gli organismi nazionali, regionali e Provinciali che operano nell'ambito socio-sanitario, ambientale e della prevenzione oncologica in particolare;
- le istituzioni, gli enti e gli organismi che operano a livello internazionale nel campo della prevenzione oncologica e della cancerogenesi, nelle relative attività di ricerca e studi;
- le istituzioni scolastiche, i clubs, i sodalizi e le associazioni di servizio, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali, le Forze Armate.

La LILT cura la raccolta del supporto economico pubblico e privato per il perseguimento degli scopi statutari. (Art. 2 – Statuto LILT)

#### • Sede Centrale (Pubblica Amministrazione)

Sono Organi Centrali della LILT:

- a) il Consiglio Direttivo Nazionale;
  - b) il Presidente Nazionale;
  - c) il Collegio dei Revisori.
- (Art. 5 – Statuto LILT)

- a) Il C.D.N. è composto dal Presidente Nazionale e da altri quattro membri, di cui:
  - uno designato dal Ministro della Salute;
  - tre Presidenti Provinciali, che abbiano ricoperto tale carica per almeno un mandato, eletti all'assemblea dei Presidenti Provinciali e dai Commissari in assenza del Presidente, tenendo conto della rappresentatività geografica del territorio nazionale.

Il Presidente Nazionale è un socio della LILT, di riconosciuta competenza e professionalità, documentata attraverso la presentazione di curricula, eletto dall'assemblea dei Presidenti Provinciali e dai Commissari in assenza del Presidente.

Spetta al C.D.N. stabilire l'indirizzo politico e le direttive generali per il conseguimento dei fini istituzionali della LILT.

In particolare il C.D.N.:

- a) fissa le direttive generali dell'attività della LILT, indica le priorità ed emana le conseguenti direttive generali per l'azione amministrativa, verificando la rispondenza dei risultati alle direttive generali impartite avvalendosi del servizio di controllo dell'organo monocratico;
- b) valorizza l'autonomia economica e patrimoniale delle Sezioni Provinciali, vigilandone la corretta funzionalità;
- c) delibera il bilancio di previsione, le eventuali variazioni allo stesso, il conto consuntivo della Sede Centrale, nonché il bilancio previsionale consolidato ed il bilancio consuntivo consolidato, ai sensi della normativa vigente in materia;
- d) approva e propone al Ministero della Salute le modifiche dello Statuto;

- e) nomina e revoca il Direttore Generale, previa valutazione del suo operato e del raggiungimento;
- f) gli obiettivi fissati;
- g) adotta il regolamento organico del personale, la dotazione organica dell'Ente e le successive variazioni, le cui delibere sono approvate dal Ministero della Salute, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e con la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica;
- h) adotta il regolamento per l'amministrazione e la contabilità e le successive modificazioni, le cui delibere sono approvate dal Ministero della Salute di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- i) assegna al Direttore Generale, all'inizio di ciascun esercizio finanziario, le risorse finanziarie necessarie per il raggiungimento degli obiettivi nell'ambito della dotazione di bilancio;
- j) nomina i comitati consultivi in rapporto agli scopi istituzionali dell'Ente;
- k) determina l'ammontare della quota sociale e del contributo minimo annuale che le singole Sezioni Provinciali devono corrispondere alla Sede Centrale della LILT;
- l) individua le risorse economico-finanziarie da destinare ai diversi obiettivi e finalità;
- m) indica i criteri per contribuire alle attività ed alle iniziative delle singole Sezioni Provinciali;
- n) indica i criteri di partecipazione delle singole Sezioni Provinciali alla realizzazione di programmi di rilevanza nazionale;
- o) dichiara decaduti, nei casi previsti dal presente Statuto, i Consiglieri Nazionali;
- p) elegge, nel suo seno, nella prima seduta ed a scrutinio segreto, il vice Presidente Nazionale e nomina il componente effettivo del Collegio dei Revisori;
- q) nomina i Commissari straordinari e ad acta, delle Sezioni Provinciali, secondo quanto previsto dai successivi artt. 19 e 23;
- r) adotta i provvedimenti relativi all'acquisizione, trasferimento e alienazione di lasciti, eredità, beni mobili ed immobili specificatamente devoluti all'Ente. (Art. 7 – Statuto LILT)

b) Il Presidente Nazionale, come i componenti del C.D.N., resta in carica cinque anni dal suo insediamento e può essere riconfermato per un solo altro mandato.

Il Presidente Nazionale:

- a) ha la legale rappresentanza dell'Ente;
- b) convoca e presiede il C.D.N. e i Comitati da questo costituiti;
- c) predispone l'ordine del giorno degli argomenti da sottoporre all'esame del C.D.N. e vigila sulla esecuzione delle delibere;
- d) può disporre, in caso di urgenza, l'adozione di provvedimenti di competenza del C.D.N., salvo l'obbligo di presentarli per la ratifica al Consiglio stesso nella prima seduta utile;
- e) può attribuire specifici incarichi a componenti del C.D.N., compresi quelli di supporto ai suoi compiti istituzionali;
- f) convoca l'Assemblea Nazionale dei Presidenti delle Sezioni Provinciali, da riunirsi almeno una volta l'anno;
- g) in caso di assenza o di impedimento viene sostituito dal vice Presidente Nazionale.

c) Il Collegio dei Revisori

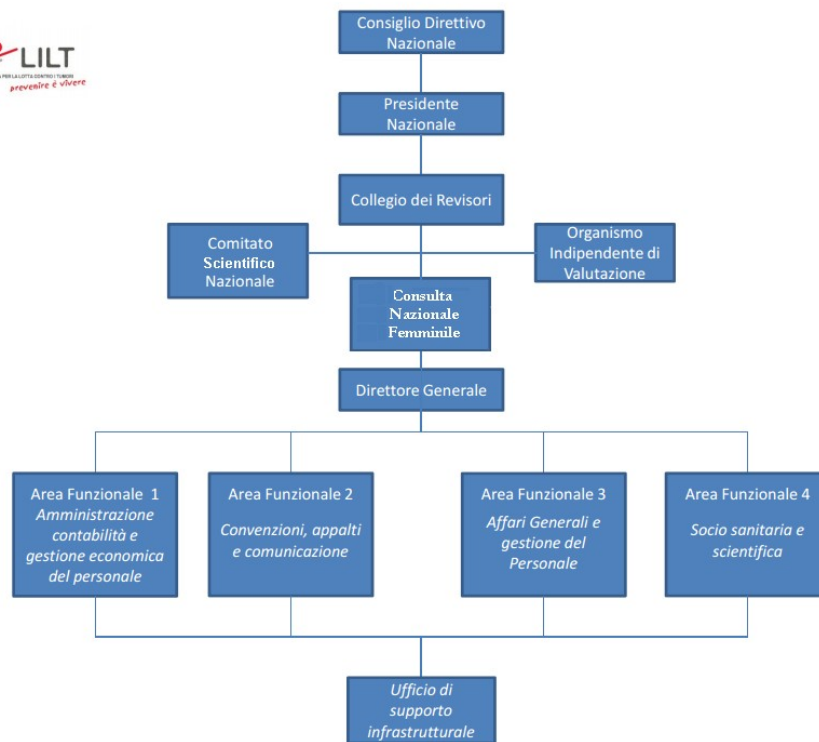
è composto da tre membri effettivi, uno dei quali designato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze con funzioni di Presidente, uno designato dal Ministero della Salute e l'altro nominato dal C.D.N. e, ad eccezione del componente designato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, iscritti al registro di cui all'art.6 del decreto legislativo 27 gennaio 2012, n. 39 o “negli albi professionali individuati con decreto del Ministero della Giustizia, o fra i

professori universitari di ruolo, in materie economiche o giuridiche. Il Collegio dei Revisori dura in carica cinque anni.

– Il Direttore Generale, nominato dal Consiglio Direttivo Nazionale, esercita i poteri di gestione ed, in particolare:

- a) adotta gli atti ed i provvedimenti amministrativi ed esercita i poteri di spesa e quelli di acquisizione delle entrate nell'ambito delle specifiche risorse finanziarie assegnate dal C.D.N.;
- b) coordina la componente amministrativa inerente l'attività tecnico-scientifica e l'attuazione dei programmi sulla base delle direttive emanate dal C.D.N.;
- c) formula proposte agli organi di indirizzo anche ai fini dell'elaborazione del programma annuale;
- d) attribuisce, d'intesa con il Presidente, al personale in servizio incarichi e responsabilità per specifici progetti e gestioni, definendo gli obiettivi che gli stessi devono perseguire ed attribuendo le conseguenti risorse umane e finanziarie;
- e) promuove e resiste alle liti con potere di conciliare e transigere;
- f) verifica e controlla le attività del personale in servizio, anche con potere sostitutivo in caso di inerzia degli stessi;
- g) stipula, d'intesa con il Presidente, i contratti individuali di lavoro con il personale dell'Ente, sulla base della normativa vigente e dei relativi contratti collettivi nazionali di lavoro;
- h) predispone la relazione annuale sull'attività svolta e sui risultati conseguiti;
- i) svolge le attività di organizzazione e gestione del personale e di gestione dei rapporti sindacali e di lavoro;
- j) predispone il bilancio d'esercizio e propone al C.D.N. le eventuali variazioni al bilancio;
- k) provvede al controllo di gestione ed alla valutazione del personale;
- l) cura l'attuazione delle deliberazioni del C.D.N. e del Presidente Nazionale;
- m) firma, congiuntamente al responsabile dell'ufficio contabilità, gli ordinativi di incasso e di pagamento;
- n) assolve ad ogni altro compito demandatogli da disposizioni normative o regolamentari;
- o) svolge le funzioni di Segretario del C.D.N. ed è responsabile della redazione e della tenuta dei verbali delle stesse sedute, fatta salva la possibilità di delegare detta funzione ad altro Direttore o funzionario;
- p) adotta gli atti consequenziali relativi ai provvedimenti deliberati dal C.D.N. ai sensi dell'art. 7, comma 2, lett. q) in materia di acquisizione, trasferimento e alienazione di lasciti, eredità, beni mobili e immobili;
- q) coordina l'ufficio per le relazioni con il pubblico.

Nel Seguento schema è riportato l'organigramma della LILT – Sede Centrale



## Comitato Scientifico Nazionale LILT

L'istituzione nel 2016 presso la LILT Nazionale di un Comitato Scientifico Nazionale, cui affidare il compito di supportare – in sede consultiva – le attività e le iniziative aventi una connotazione ed una rilevanza nell'ambito della ricerca sanitaria e della ricerca scientifico assistenziale, è stata una necessità ravvisata e condivisa dagli Organi statutari di questo Ente pubblico, che hanno individuato autorevoli e qualificati professionisti a farne parte, che operano, con consolidata esperienza, nelle discipline di carattere medico, sanitario e tecnico di afferenza oncologica. In particolare, il Comitato Scientifico Nazionale LILT ha il compito di adiuvare l'azione degli Organi della LILT e della Direzione Generale esprimendo pareri ed elaborando proposte in merito ad attività di studio e di ricerca in campo oncologico di interesse scientifico. Ciò al fine di assicurare una più efficace, efficiente e soprattutto qualificata conduzione della ordinaria azione di programmazione e pianificazione dell'Ente. L'attività svolta da detto Comitato, dal punto di vista organizzativo, è stata suddivisa in 4 Aree tematiche, nell'ambito delle quali i componenti del Collegio sono stati assegnati in ragione della loro qualificazione professionale, riguardanti rispettivamente:

1. "Progetti di ricerca sulla prevenzione oncologica";
2. "Relazioni Istituzionali nazionali ed internazionali",
3. "Formazione ed educazione"
4. "Materiale informativo/divulgativo inerente la prevenzione oncologica".

Tra le attività di collaborazione a tutt'oggi svolte dal Comitato Scientifico Nazionale della LILT, risulta significativa la "Giornata della Ricerca LILT". Tale evento, per la prima volta tenutosi l'11 marzo 2016 e la cui II° edizione si è tenuta il 16 maggio 2018, in Milano, ha costituito – e continuerà a costituire con cadenza biennale - l'occasione per relazionare su attività e temi di

promozione e di studio riguardanti l'innovazione e la ricerca nel campo della prevenzione oncologica della LILT.

Il Comitato Scientifico Nazionale LILT, altresì, cura la valutazione e l'aggiornamento degli opuscoli istituzionali della collana LILT dedicati alle patologie tumorali, l'adeguamento tecnico e scientifico degli opuscoli delle Campagne Nazionali LILT, che ogni anno vengono distribuiti in tutta Italia per il tramite delle Sezioni Provinciali LILT.

Inoltre, con riguardo all'attività di prevenzione sia primaria che secondaria e terziaria, il Collegio sta procedendo alla redazione di un protocollo – nomenclatore relativo alle procedure ed ai requisiti minimi di organizzazione che, su tutto il territorio nazionale, le Sezioni Provinciali LILT dovranno omogeneamente rispettare per identificare su tale tipologia di prevenzione un modello nazionale organizzativo della LILT.

Il Comitato Scientifico Nazionale cura anche la redazione del bando di ricerca sanitaria, annualmente formalizzato dal Consiglio Direttivo Nazionale, concernente l'utilizzo dei proventi della raccolta 5x1000, individuando le Aree tematiche, definendo un piano di lavoro progettuale con riguardo anche alle attività di valutazione dei vari progetti presentati dalle LILT provinciali.

#### • **Strutture Decentrate (Sezioni Provinciali LILT)**

- Le Sezioni Provinciali, assimilabili ad associazioni di promozione sociale, sono organismi costituiti su base associativa autonoma e disciplinate dalla normativa di diritto privato e costituiscono le strutture periferiche della LILT. Perseguono, nell'ambito della propria circoscrizione, le finalità statutarie, secondo le direttive degli organi centrali della LILT. Le Sezioni Provinciali assumono la forma giuridica associativa privata. Le Sezioni Provinciali possono chiedere il riconoscimento della personalità giuridica e possono, altresì, costituirsi in associazioni di varia tipologia in conformità alle leggi dello Stato e della Regione ove hanno sede. Le Sezioni Provinciali hanno patrimonio proprio, godono di autonomia contabile, amministrativa e gestionale entro i limiti delle proprie disponibilità finanziarie e rispondono con il proprio patrimonio di tutte le obbligazioni inerenti i rapporti da esse instaurate.

Gli organi delle Sezioni Provinciali sono:

- a) il Consiglio Direttivo Provinciale (C.D.P.);
  - b) il Presidente Provinciale;
  - c) il Collegio Provinciale dei revisori.
- a) Il C.D.P. è composto da cinque componenti secondo quanto disposto da ciascuna Sezione Provinciale ed:
- 1) attua secondo le direttive del C.D.N. le finalità istituzionali e provvede alla raccolta dei fondi e delle iscrizioni di soci.
  - 2) prende iniziative nell'ambito della propria circoscrizione Provinciale, in conformità con gli scopi previsti dall'art. 2 del presente Statuto;
  - 3) approva il Bilancio di Previsione entro il 30 settembre ed il bilancio d'esercizio entro il 28 febbraio di ogni anno.
- b) Il Presidente Provinciale è eletto dal C.D.P., dura in carica cinque anni e può essere riconfermato per un solo mandato. Il Presidente Provinciale ha la rappresentanza legale della Sezione Provinciale.
- c) Il Collegio Provinciale dei revisori è costituito da tre membri, eletti dai soci unitamente ai componenti del C.D.P.

La LILT opera senza fini di lucro ed ha come compito istituzionale primario la prevenzione oncologica.



Obiettivo primario della LILT - ai sensi delle vigenti disposizioni normative e regolamentari - è la lotta contro i tumori, intesa in tutti i suoi aspetti di prevenzione.

Prevenzione Primaria (stili e abitudini di vita):

attraverso campagne informative, pubblicazioni di opuscoli informativi, educazione sanitaria, interventi nelle scuole, eventi.

Prevenzione Secondaria (la promozione di una cultura della diagnosi precoce):

attraverso esami e controlli periodici effettuabili presso gli ambulatori delle Sezioni Provinciali.

Prevenzione Terziaria (volta a prendersi cura delle problematiche che insorgono durante il percorso di vita di chi ha sviluppato un cancro):

attraverso pratiche quali l'assistenza domiciliare, la riabilitazione fisica e psichica e il reinserimento sociale e occupazionale del malato oncologico.

Lotta al Tabacco:

attraverso la linea verde SOS LILT e con iniziative anti-fumo, campagne informative e corsi per smettere di fumare.

Assistenza al paziente oncologico:

attraverso una corretta informazione sulle cure, l'accompagnamento gratuito alle terapie, assistenza domiciliare medico-infermieristica, assistenza psico-fisica, collaborazione con gli Hospice.

Ricerca scientifica:

attraverso l'indizione di bandi e l'assegnazione di progetti di ricerca e di borse di studio per la ricerca di base e clinica, rivolti in particolare a giovani laureati anche grazie – come detto - al qualificato supporto del comitato scientifico nazionale. L'entità delle risorse che, annualmente, la LILT destina alla ricerca sono l'importo complessivo derivante dai proventi del 5x1000. Tali risorse vengono devolute alle Sezioni Provinciali attraverso, appunto, l'indizione di un bando annuale, al quale le stesse possono partecipare presentando un loro progetto che viene valutato da un'apposita commissione. Sono altresì destinate ad attività di ricerca ulteriori risorse economiche per la cura di specifici progetti, di carattere sia nazionale che provinciale, che il Consiglio Direttivo Nazionale delibera nell'ambito delle disponibilità annuali di bilancio.

La LILT è estesa capillarmente sull'intera penisola: oltre alla Sede Centrale in Roma è, infatti, articolata in 106 Sezioni Provinciali e circa 800 Delegazioni Comunali che raccolgono più di 220.000 soci ordinari e circa 400 Spazi Prevenzione (ambulatori) attraverso i quali riesce a diffondere la cultura della prevenzione e garantire una presenza costante a fianco del cittadino, del malato e della sua famiglia, con una funzione alternativa, ma più spesso integrativa e di supporto al Servizio Sanitario Nazionale. Tale delicata missione è affidata – oltre che ai Consigli Direttivi Provinciali ed ai dipendenti e collaboratori delle Sezioni Provinciali - ad un corpo di circa 8.000 volontari permanenti, che riescono a moltiplicarsi fino a 20.000 in occasione delle campagne nazionali.

Secondo quanto previsto dall'art. 17, comma 1 del vigente Statuto LILT, le Sezioni Provinciali hanno patrimonio proprio, godono di autonomia amministrativa e gestionale entro i limiti delle proprie disponibilità finanziarie e rispondono con il proprio patrimonio di tutte le obbligazioni inerenti i rapporti da esse instaurati.

In capo alla Sede Centrale, Pubblica Amministrazione, sono attribuiti – ai sensi del vigente Statuto Nazionale – poteri concernenti la programmazione, l'indirizzo politico e le direttive generali dell'attività per il conseguimento delle finalità istituzionali della LILT. In tal senso, il Consiglio Direttivo Nazionale, quale organo di direzione politica, interagisce correntemente con le citate 106 Sezioni Provinciali, anche per il tramite dell'azione gestionale esercitata dalla Direzione Generale.

Nel senso descritto sono organizzate numerose assemblee dei Presidenti delle Sezioni Provinciali che costituiscono occasione per una valutazione compartecipata – unitamente alla Sede Centrale – riguardante le iniziative più rilevanti che si intende assumere.

La LILT cura – nel perseguimento di dette finalità istituzionali - l’organizzazione delle tre campagne nazionali di informazione e sensibilizzazione rivolte alla popolazione, con particolare riguardo al genere e alle giovani generazioni. Dette campagne nazionali sono:

*Settimana Nazionale per la Prevenzione Oncologica (I Settimana di primavera)*

L’evento – istituito con DCPM nel 2005 - promuove e divulga corrette informazioni sui sani stili di vita, a cominciare dal sapersi nutrire. Simbolo, ormai storico, della Campagna è l’Olio Extravergine d’Oliva, per l’importante ruolo che svolge nella Prevenzione di numerose patologie tumorali.

*Giornata Mondiale senza tabacco (31 Maggio)*

In sintonia con il tema che ogni anno viene lanciato dall’OMS, la LILT promuove un’intensa attività di sensibilizzazione, rivolta principalmente ai giovani per informarli sui rischi e sui danni alla salute provocati dal fumo di sigarette, nonché per tutelare la salute dei non fumatori e l’ambiente dall’inquinamento.

*LILT for Women - Nastro Rosa (Ottobre)*

La Campagna Nazionale LILT for Women – Nastro Rosa si rivolge alle donne, maggiormente alle giovanissime, con l’obiettivo di sensibilizzarle sull’importanza della prevenzione e della diagnosi precoce dei tumori della mammella. In tutta Italia le Sezioni Provinciali erogano prestazioni assistenziali mediche e diagnostico-strumentali a titolo gratuito alla cittadinanza “femminile”, per il mese di ottobre, e divulgano notizie anche di carattere scientifico, volte a diffondere la cultura della prevenzione oncologica.

Accanto a queste tradizionali campagne nazionali, le Sezioni Provinciali LILT, a loro volta, organizzano campagne anche in collaborazione con istituzioni pubbliche e private locali. Sia sul piano nazionale che su quello locale, il reale comune denominatore delle iniziative di tutta la LILT è la rilevante mobilitazione dei volontari.

Da sottolineare, inoltre, l’attività finalizzata alla ricerca sanitaria e scientifica, che si realizza con l’attribuzione di borse di studio a giovani laureati in medicina ed il finanziamento di progetti, grazie ai proventi del 5x1000, alle risorse provenienti da istituzioni pubbliche e private, sponsor e fundraising. La LILT organizza convegni in tutta Italia, sia in sede Nazionale che locale, finalizzati a diffondere i risultati di detta attività di ricerca nonché ad approfondire e trattare le tematiche di maggiore rilevanza oncologica

### **3. Finalità del sistema di valutazione.**

Come delineato dai principi generali derivanti dalle numerose disposizioni in materia di misurazione e valutazione delle performance (D.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, così come modificato dal D.lgs. n. 74/2017, D.lgs.30 marzo 2001, n. 165, linee guida fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica), le finalità del sistema di misurazione e valutazione della performance della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori sono tese:

- alla valorizzazione del merito, dell’impegno e della produttività di ciascun dipendente con l’erogazione di premi per i risultati conseguiti;
- al miglioramento del processo di comunicazione tra Direzione e dipendenti relativamente alle proposte di individuazione degli obiettivi dell’Ente;
- partecipazione al procedimento della persona sottoposta a valutazione;
- alla diffusione della cultura della partecipazione, quale presupposto all’orientamento al risultato, al posto della cultura dell’adempimento, per accrescere il senso di responsabilità e l’iniziativa individuale;
- al migliore impiego delle risorse umane;

- alla cura della formazione e dello sviluppo professionale del personale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori.

Come previsto dal D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, e come ribadito dal D.lgs. 74/2017, la misurazione della performance riguarda sia l'andamento della performance dell'amministrazione, introducendo il concetto di "obiettivi generali" che identificano le priorità in termini di attività dell'Ente, sia la performance individuale in senso stretto.

La *performance organizzativa* prevede la definizione ed assegnazione di obiettivi alle diverse aree strategiche dell'Ente, al fine di favorire la collaborazione trasversale tra tutte le persone coinvolte nella realizzazione di risultati comuni, in linea con le linee strategiche dell'Amministrazione.

La *performance individuale* è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione ossia il contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione.

Performance organizzativa e performance individuale sono strettamente correlate in tutte le fasi del ciclo: solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente infatti il raggiungimento di risultati organizzativi.

#### 4. Destinatari

Il personale della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori è inquadrato in aree funzionali sotto la direzione di un unico Direttore.

Ciò premesso, i destinatari del presente sistema di valutazione sono i seguenti dipendenti:

- il Direttore Generale, unico Direttore preposto alla gestione dell'Ente;
- il personale;

Gli ambiti di misurazione della performance individuale, si distinguono tra:

- misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore, collegata:
  - a) ai risultati legati alla performance generale dell'Ente nel suo complesso;
  - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
  - c) ai comportamenti.
- misurazione e valutazione della performance individuale del personale, in funzione della collocazione della risorsa umana nell'ambito dell'organizzazione, collegata:
  - a) ai risultati legati alla performance complessiva dell'area di appartenenza;
  - b) ai risultati individuali legati a obiettivi relativi ad attività e progetti di specifica competenza del dipendente;
  - c) ai comportamenti.

#### 5. Come si misura e valuta: la performance organizzativa e individuale.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dalla LILT si caratterizza:

- per la sua compattezza ed omogeneità. Tutto il personale è valutato con gli stessi criteri e gli stessi meccanismi;
- per aver posto un collegamento strettissimo fra la performance organizzativa e la performance individuale;
- per essere il frutto di una proposta condivisa dall'amministrazione e dall'OIV.

La misurazione delle performance avviene attraverso specifici **indicatori** collegati ad obiettivi assegnati. Gli indicatori sono gli strumenti che rendono possibile l'attività di acquisizione di informazioni e puntano a generare risultati adeguati agli obiettivi collegati.

Il processo di misurazione deve essere trasparente e tendenzialmente replicabile; per questo gli indicatori devono essere strutturati considerando varie dimensioni, quali:

- *stato delle risorse*: umane, economico-finanziarie, strumentali;

- *efficienza*: economica e produttiva, relativi alla capacità di utilizzare le risorse umane, economico-finanziarie e strumentali (input) in modo sostenibile e tempestivo nella realizzazione delle varie attività dell'amministrazione (output);
- *efficacia*: quantitativa e qualitativa;
- *impatto*: sociale, economico e ambientale.

Il **target** è il risultato che un soggetto si prefigge di ottenere, ovvero il valore che l'indicatore deve assumere perché si raggiunga il risultato atteso. Tipicamente questo valore è espresso in termini di livello di rendimento entro uno specifico intervallo temporale.

I **risultati**: in ogni ciclo devono essere indicati i risultati da conseguire e quelli già conseguiti rilevanti per la definizione dei risultati e degli impatti attesi.

Essi, pertanto, devono essere:

- rilevanti in termini di correlazione con le esigenze e le aspettative degli stakeholder più significativi e con le politiche e strategie dell'organizzazione;
- aggiornati, affidabili e precisi con i dovuti riferimenti alla ripetibilità delle misure e alla qualità e certificabilità dei dati;
- segmentati per offrire la possibilità di analizzare, con il giusto livello di approfondimento, aspetti generali e problematiche specifiche delle differenti aree dell'Ente o dei servizi erogati;
- confrontabili nel tempo (trend analysis).

Il SMVP si basa sulla valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti ed i comportamenti organizzativi dimostrati.

La misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati fornisce un contributo del 60%; la valutazione dei comportamenti fornisce un contributo del 40%.

## **6. Risultati orientati al “cliente”.**

### **6.1 La Partecipazione degli utenti interni.**

L'O.I.V., al fine di favorire la partecipazione degli utenti interni al processo di misurazione della performance organizzativa, in concomitanza con i monitoraggi previsti sull'avanzamento delle attività programmate, procederà a fissare incontri con gli stessi al fine di verificare eventuali criticità ed acquisire contributi mirati al miglioramento del processo di misurazione.

## **7. Modalità di svolgimento del processo.**

Il processo di valutazione si articola in tre fasi:

fase 1: definizione degli obiettivi e loro assegnazione;

fase 2: monitoraggio in itinere dei risultati conseguiti;

fase 3: valutazione finale dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati.

### **Fase 1: definizione degli obiettivi e loro assegnazione.**

La Direzione, sulla base degli obiettivi strategici definiti a seguito delle direttive degli organi di indirizzo politico-amministrativo, individua, con il concorso dei Responsabili delle Aree Strategiche gli obiettivi per le principali linee di attività svolte da ciascuna unità organizzativa. Le proposte vengono formulate previa verifica delle risorse umane e finanziarie disponibili, individuando, per ognuno, l'indicatore di risultato e la relativa quantificazione.

Successivamente tra Direzione e Organo Politico della LILT si tiene la negoziazione, condivisione ed assegnazione alla Direzione stessa degli obiettivi organizzativi e relativi alle linee di maggior rilievo, con i relativi pesi.

Il tutto si tradurrà nel Piano della Performance da adottare entro il 31 gennaio di ogni anno, la cui pubblicazione avrà valore di notifica al personale tutto.

La misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi del Direttore viene effettuata con riferimento al raggiungimento di specifici obiettivi individuali relativi all'ambito organizzativo e su linee ritenute di maggiore rilevanza dagli organi di indirizzo politico, sulla base di idonei indicatori di performance. Per quanto attiene la figura unica del Direttore, la valutazione compete all'Organismo Indipendente di Valutazione. In particolare, il grado di raggiungimento degli obiettivi viene verificato dall'O.I.V. attraverso gli indicatori derivanti dagli atti di programmazione finanziaria e dal Piano della Performance, approvati dalla LILT, con riferimento a ciascun obiettivo.

La proposta di valutazione del Direttore formulata dall'O.I.V. sarà poi trasmessa all'organo di indirizzo politico per i successivi adempimenti.

La misurazione e la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi del personale avviene con riferimento al raggiungimento sia di specifici obiettivi individuali sia di obiettivi di unità/gruppo, riferiti ad idonei indicatori.

La misurazione e la valutazione del personale dipendente, svolta dal Direttore sulla base del presente sistema di valutazione, sono collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali collegati alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza ed ai comportamenti dimostrati nello svolgimento del proprio lavoro. La verifica dell'attuazione degli obiettivi viene effettuata prendendo in considerazione i report consuntivi sull'attuazione degli obiettivi. Nelle situazioni di mancato raggiungimento degli obiettivi (irrealizzabilità sopravvenuta per eventi imprevisi) sarà cura del soggetto valutato attivarsi tempestivamente per chiedere la riformulazione e revisione degli obiettivi.

### **Fase 2: monitoraggio in itinere dei risultati conseguiti.**

Con cadenza semestrale e sulla base dei dati di report forniti dal dipendente, verificati dai Responsabili delle Aree Funzionali, il Direttore e l'O.I.V., effettuano il monitoraggio in itinere dei risultati raggiunti, volto a rilevare l'avanzamento degli obiettivi e gli eventuali scostamenti rispetto a quanto programmato. All'esito di difformità rispetto agli obiettivi prefissati, segue incontro con il personale interessato, al fine di accertarne le cause e di definire gli interventi correttivi. Solo in caso di cause imprevedibili (per es. riduzione delle risorse disponibili, emergenze, ridefinizione del quadro normativo) gli obiettivi potranno essere rinegoziati, previo confronto con le unità e gli interessati coinvolti.

Di tali scostamenti tiene conto:

- l'Organismo Indipendente di Valutazione per la redazione della proposta di valutazione del Direttore agli organi di indirizzo politico-amministrativo;
- il Direttore quanto alla valutazione individuale del personale.

### **Fase 3: valutazione finale dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati.**

La fase della valutazione della performance si basa sull'analisi dello scostamento tra i risultati effettivamente raggiunti dall'amministrazione e quelli programmati e si conclude con l'assegnazione di un punteggio, così come definito nei successivi paragrafi.

Gli esiti della valutazione della performance organizzativa sono riportati nella Relazione sulla Performance.

L'Ente, facendo riferimento a quanto previsto in sede di programmazione, individua gli obiettivi da perseguire per l'anno di riferimento, delineando i risultati attesi attraverso gli indicatori e i relativi target, specificando:

- le attività e i progetti da realizzare per il raggiungimento dell'obiettivo;
- i risultati attesi in termini quantitativi;
- il valore di partenza del/degli indicatori (baseline) al fine di dare visibilità ai risultati conseguiti nell'anno/i precedente/i;

- le unità organizzative che devono contribuire al raggiungimento dei risultati attesi;
- l'integrazione fra il ciclo della performance e il ciclo di bilancio.

### **8. Criteri di valutazione.**

La performance individuale rappresenta il contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione.

Essa deriva, pertanto, dal risultato di due componenti:

- dai comportamenti, ossia da “come” un'attività viene svolta da ciascuno all'interno dell'amministrazione;
- dai risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance, raggiunti dall'amministrazione nel suo complesso attraverso attività e progetti.

La valutazione della performance individuale oltre ad evidenziare il contributo delle singole unità di personale rispetto agli obiettivi complessivi dell'Amministrazione, contribuisce a promuovere un clima di collaborazione motivazionale, favorendo, altresì, il senso di appartenenza nell'ottica della condivisione e del miglioramento continuo.

L'Ente, innanzitutto, deve essere in grado effettivamente di raggiungere i propri obiettivi, garantendo un utilizzo equilibrato delle risorse, lo sviluppo delle competenze e dell'organizzazione, il miglioramento delle relazioni con interlocutori e portatori di interesse.

La valutazione della performance organizzativa, come già ricordato, presuppone l'assegnazione degli obiettivi che devono essere raggiunti nel corso dell'anno.

Sulla scorta dei principi sopraesposti, il sistema di valutazione interessa due distinte aree:

- a) la valutazione dei risultati, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel piano della performance;
- b) la valutazione dei comportamenti.

#### **a) Valutazione dei risultati**

La valutazione dei risultati presuppone, come già ricordato, l'assegnazione di obiettivi differenziati a seconda del ruolo del dipendente (Direttore e altri dipendenti) che devono essere raggiunti nel corso dell'anno.

La valutazione dei risultati, pertanto, si configura quale valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi fissati.

Per consentire una puntuale verifica del grado di raggiungimento e ancor di più per conseguire gli scopi perseguiti dal sistema di valutazione, gli obiettivi, pur tenendo conto del grado di responsabilità di ogni dipendente, dovranno essere:

- chiari nella loro definizione;
- coerenti con le strategie e gli obiettivi programmatici dell'Ente;
- adattabili a diverse ipotesi di scelta, in relazione alla flessibilità del budget;
- misurabili nella loro quantificazione;
- significativi;
- innovativi.

Per ogni obiettivo (vedi scheda n.1) sono individuati:

- Descrizione;
- Peso attribuito all'obiettivo;
- Indicatore di risultato misurabile quantitativamente;
- Target (quantificazione numerica dell'obiettivo);
- Piano di azione e limiti temporali di riferimento.

#### **b) Valutazione dei comportamenti**

Per quanto concerne la valutazione dei comportamenti sono presi come fattori di valutazione i seguenti elementi:

#### Per la Direzione:

- Capacità di direzione organizzativa, da valutarsi sulla base dei seguenti fattori:
  - capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze di servizio e contemperando i diversi impegni;
  - capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione e promuovendo la qualità dei servizi;
  - capacità dimostrata nel gestire e promuovere innovazioni tecnologiche e nuovi procedimenti amministrativi ed i conseguenti processi formativi e la selezione, a tal fine, del personale;
  - capacità dimostrata nell'assolvere ad attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;
  
- Capacità di gestione delle risorse umane e trasparenza dell'azione amministrativa, da valutarsi sulla base dei seguenti fattori:
  - capacità dimostrata nel motivare, guidare, responsabilizzare e valutare in modo differenziato i collaboratori e di generare un clima organizzativo e di squadra favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro, nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;
  - assicurare il puntuale adempimento degli obblighi di trasparenza e anticorruzione, con particolare riferimento ai dati di bilancio sulle spese e ai costi del personale;
  
- Capacità di comunicazione, relazione ed integrazione, da valutarsi sulla base dei seguenti fattori:
  - capacità di comunicare all'interno e all'esterno la realtà, le novità ed i processi che caratterizzano la vita dell'Ente;
  - capacità di integrazione dei diversi uffici e servizi;
  - capacità di gestire crisi ed emergenze;
  - capacità di adattarsi ai cambiamenti di modalità operative.

#### Per il personale:

- capacità di adattamento operativo, da valutarsi sulla base dei seguenti fattori:
  - capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze di servizio;
  - capacità di rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione;
  - capacità dimostrata nel gestire le innovazioni tecnologiche ed i cambiamenti organizzativi;
  - capacità di proporre soluzioni innovative.
  
- precisione e qualità delle prestazioni svolte, da valutarsi sulla base della coerenza rispetto alle disposizioni ricevute, del livello delle prestazioni e dell'applicazione delle procedure e delle tecniche apprese ed applicate nei processi lavorativi;
  
- capacità di rapportarsi con soggetti/utenti terzi, da valutarsi in termini di:
  - disponibilità e cortesia a fornire informazioni e facilitare l'esercizio dei diritti;
  - attenzione alle domande di ciascuno e di capacità di fornire le spiegazioni che gli siano richieste;

- capacità di creare un rapporto di fiducia e collaborazione tra cittadini e amministrazione;
- capacità di gestire in modo corretto anche situazioni di crisi;
- rispetto delle tempistiche;
- capacità di risposta sollecita verso l'esterno.

La valutazione complessiva della performance individuale, come sopra detto, è espressa in forma numerica come somma del punteggio attribuito al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati (massimo 60 punti per Direttore – massimo 60 per il personale) e del punteggio attribuito alla valutazione dei comportamenti (massimo 40 punti).

### 9. Ponderazione e valutazione dei risultati.

I fattori di ponderazione da applicare alle diverse aree di valutazione, al fine di individuare in che modo ciascuno di essi concorrerà alla valutazione complessiva, sono differenziati a seconda del grado di responsabilità e del tipo di obiettivo.

In ogni caso la ponderazione deve essere strutturata in modo da evidenziare gli obiettivi e gli aspetti che l'Ente ritiene prioritari conseguire e che considera fondamentali per l'assolvimento dei propri compiti istituzionali.

Per l'area di valutazione dei risultati la valutazione procede mettendo in relazione il peso attribuito ad ogni obiettivo con il grado di raggiungimento del risultato atteso. Il processo si articola come di seguito:

#### Direttore

- ad ogni obiettivo viene assegnato un peso, rappresentativo dell'importanza che gli viene assegnata. La somma dei pesi è pari a 60;
- ad ogni obiettivo viene associato anche un indicatore quantitativo misurabile ed un target. Il rapporto percentuale tra il valore effettivamente ottenuto rispetto al target proposto fornisce il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo;
- il prodotto del peso di ciascun obiettivo per il grado di raggiungimento di ciascuno fornisce il punteggio ottenuto;
- la somma dei punteggi parziali fornisce il punteggio totale.

Esempio:

OBIETTIVO	INDICATORE	PESO (a)	TARGET (b)	VALORE OTTENUTO (c)	PUNTEGGIO CONSEGUITO (d = c·100/b)	TOTALI PARZIALI (e=d·a/100)
OB. 1		30	60	60	100%	<b>30</b>
OB. 2		20	50	42,5	85%	<b>17</b>
OB. 3		10	30	20	65%	<b>13</b>
		TOTALE PESO <b>60</b>			TOTALE PUNTEGGIO DI RISULTATO <b>60</b>	

#### Personale dipendente

##### Obiettivi

- ad ogni obiettivo viene associato un indicatore quantitativo misurabile ed un target. Il rapporto percentuale tra il valore effettivamente ottenuto rispetto al target proposto fornisce il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo;



- il prodotto del peso di ciascun obiettivo per il grado di raggiungimento di ciascuno fornisce il punteggio ottenuto;
- la somma dei punteggi parziali fornisce il punteggio totale.

Esempio:

OBIETTIVO	INDICATORE	PESO (a)	TARGET (b)	VALORE OTTENUTO (c)	PUNTEGGIO CONSEGUITO (d = c·100/b)	TOTALI PARZIALI (e=d·a/100)
OB. 1		20	60	60	100%	<b>20</b>
OB. 2		30	50	40	80%	<b>24</b>
OB. 3		10	50	30	60%	<b>6</b>
		<b>TOTALE PESO 60</b>			<b>TOTALE PUNTEGGIO DI RISULTATO 50</b>	

### Valutazione dei comportamenti

Per l'area di valutazione dei comportamenti la valutazione procede mettendo in relazione il peso attribuito ad ogni macro-fattore di valutazione con i valori di una scala oscillante dal giudizio negativo a quello ottimo. Il processo si articola come di seguito:

#### Direzione

Macro-fattore di valutazione	Fattore di valutazione	Peso attribuito al macro-fattore
Capacità di direzione organizzativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Gestione del proprio tempo</li> <li>– Flessibilità</li> <li>– Gestione delle innovazioni</li> <li>– Orientamento generale al controllo e in particolare a quello di gestione</li> </ul>	15
Capacità di gestione delle risorse umane e trasparenza dell'azione amministrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Leadership, motivazione e responsabilizzazione</li> <li>– Gestione del clima organizzativo</li> <li>– Gestione e sviluppo delle risorse umane</li> <li>– puntuale adempimento degli obblighi di trasparenza e anticorruzione, con particolare riferimento ai dati di bilancio sulle spese e ai costi del personale.</li> </ul>	15
Capacità di comunicazione, relazione ed integrazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Comunicazione interna ed esterna</li> <li>– Orientamento all'integrazione</li> <li>– Gestione delle emergenze</li> <li>– Gestione del cambiamento</li> </ul>	10

## Personale dipendente

Macro-fattore di valutazione	Fattore di valutazione	Peso attribuito al macro-fattore
Capacità di adattamento operativo	<ul style="list-style-type: none"><li>– capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro;</li><li>– capacità di rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione;</li><li>– capacità dimostrata nel gestire le innovazioni tecnologiche ed i cambiamenti organizzativi;</li><li>– capacità di proporre soluzioni innovative.</li></ul>	20
Precisione e qualità della prestazione svolta	<ul style="list-style-type: none"><li>– Rispetto delle disposizioni</li><li>– Qualità del lavoro</li><li>– Plasticità</li></ul>	15
Capacità di rapportarsi con l'utenza	<ul style="list-style-type: none"><li>– Disponibilità e cortesia nell'informazione</li><li>– Attenzione e capacità informativa</li><li>– Fiducia e collaborazione</li><li>– Gestione situazioni di crisi</li><li>– Rispetto tempistiche</li><li>– Capacità di risposta sollecita verso l'esterno</li></ul>	5

Per tutti i dipendenti e per il Direttore Generale la metodologia per la valutazione dell'area dei comportamenti si basa su:

- applicazione ad ogni macro-fattore di valutazione di un peso;
- applicazione ad ogni macro-fattore di valutazione di una scala di valori di risultato su base numerica oscillante da 0 (giudizio negativo) a 1 (giudizio ottimo), così articolata:

Ottimo	1
Buono	0,75
Discreto	0,5
Sufficiente	0,25
Insufficiente	0

- il prodotto del peso di ciascun macrofattore di valutazione per il valore assegnato fornisce il punteggio parziale ottenuto;
- la somma dei punteggi parziali fornisce il punteggio totale.

Esempio:

Per il Direttore

Descrizione dei macro-fattori	Peso attribuito ai macro-fattori	Punteggio di valutazione					Punteggio ponderato (Peso x Punteggio)
		0	0,25	0,5	0,75	1	
Capacità di direzione organizzativa	15	0	0,25	0,5	0,75	1	7,5
Capacità di gestione delle risorse umane e trasparenza dell'azione amministrativa	15	0	0,25	0,5	0,75	1	7,5
Capacità di comunicazione, relazione ed integrazione	10	0	0,25	0,5	0,75	1	7,5
<b>TOTALE</b>	<b>40</b>						<b>22,50</b>

Esempio:

Per gli altri dipendenti

Descrizione dei macro-fattori	Peso attribuito ai macro-fattori	Punteggio di valutazione					Punteggio ponderato (Peso x Punteggio)
		0	0,25	0,5	0,75	1	
Capacità di adattamento operativo	20	0	0,25	0,5	0,75	1	5
Precisione e qualità della prestazione svolta	15	0	0,25	0,5	0,75	1	7,5
Capacità di rapportarsi con l'utenza	5	0	0,25	0,5	0,75	1	3,75
<b>TOTALE</b>	<b>40</b>						<b>16,25</b>

### VALUTAZIONE COMPLESSIVA

La valutazione complessiva di ogni dipendente è infine data dalla somma dei totali parziali dell'area degli obiettivi e dell'area di valutazione dei comportamenti e delle conoscenze come segue:

Area dei risultati	Totale parziale (a)	
Area dei	Totale parziale	

comportamenti	(b)	
Valutazione complessiva	Totale	(c = a + b)

#### **10. La gestione del contraddittorio e procedure di conciliazione**

Se la valutazione espressa dall'Organismo di valutazione non è condivisa dal Direttore, quest'ultimo può chiederne la modifica all'OIV che lo ha valutato, formalizzando le proprie ragioni ed i motivi con riferimento ai fatti ed ai criteri valutativi entro 10 giorni da quando la scheda viene illustrata e sottoscritta per presa visione. L'OIV assume la decisione in merito all'istanza e formalizza la valutazione definitiva entro 5 giorni dal ricevimento dell'istanza del Direttore. In caso di esito negativo, il Direttore può promuovere un ricorso scritto e motivato all'organo di vertice dell'Ente che entro 15 giorni, previa audizione dell'OIV, assume la decisione definitiva che viene comunicata all'interessato. Se persiste l'insoddisfazione sulla decisione definitiva del Direttore rispetto alla richiesta di modifica della valutazione, potrà essere attivata la formale procedura di contenzioso davanti al Giudice ordinario secondo le modalità previste dal D.lgs. n.165/2001 e successive modifiche ed integrazione e dalla legislazione vigente in materia.

Il dipendente che non condivide il risultato finale della valutazione può, entro dieci (10) giorni dalla data di comunicazione della valutazione, a pena di decadenza, promuovere un ricorso scritto e motivato al Direttore e chiederne la modifica. Il Direttore assume la decisione in merito all'istanza e formalizza la valutazione definitiva entro 5 giorni dal ricevimento dell'istanza del dipendente. In caso di esito negativo, il dipendente può promuovere un ricorso scritto e motivato all'Organismo indipendente di valutazione che entro 15 giorni, previa audizione del Direttore, assume la decisione definitiva che viene comunicata all'interessato. Se persiste l'insoddisfazione sulla decisione definitiva del dipendente rispetto alla richiesta di modifica della valutazione, potrà essere attivata la formale procedura di contenzioso davanti al Giudice ordinario secondo le modalità previste dal D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni e dalla legislazione vigente in materia. La valutazione definitiva negativa del Direttore, (punteggio inferiore a 40) oltre a comportare la non assegnazione dell'incentivazione prevista (retribuzione di risultato), può comportare, previe controdeduzioni degli interessati, la revoca o la mancata conferma dell'incarico da parte dell'organo di Governo e conseguentemente la perdita della retribuzione di posizione, nonché, per ciò che attiene i dipendenti la mancata corresponsione dell'incentivo di produttività e miglioramento dei servizi, della progressione economica all'interno della categoria, della progressione di carriera.

Le valutazioni finali sono trasmesse all'Organismo indipendente di Valutazione per l'avvio della procedura per la corresponsione dei compensi incentivanti, corresponsione che potrà avvenire, per i soli dipendenti una volta completato l'iter per la contrattazione decentrata. I compensi saranno proporzionati al punteggio ottenuto con la valutazione e sulla base di quanto verrà stabilito in sede di contrattazione integrativa dall'Ente con le Organizzazioni Sindacali, di cui allo stato l'Ente è sprovvista.

La corresponsione della retribuzione di risultato avverrà solo dopo la validazione da parte dell'O.I.V. della relazione sulla performance.

# ALLEGATI

# SCHEDA 1

## DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori

Servizio.....

Dipendente .....

Firma del Direttore \_\_\_\_\_

Firma del Dipendente \_\_\_\_\_

Data incontro \_\_\_\_\_

## AREA DEGLI OBIETTIVI

obiettivo n. ...

<b>UNITA' ORGANIZZATIVA</b>	
<b>Componenti dell'Unità collaboranti all'obiettivo</b>	
<b>Descrizione Obiettivo</b>	
<b>Peso attribuito all'obiettivo</b>	
<b>Indicatore di risultato</b> (criterio di misura e di valutazione - misurabile quantitativamente)	
<b>Target</b> (quantificazione obiettivo)	
<b>Piano d'azione e limiti temporali di riferimento</b>	
<b>Ripartizione dei compiti tra i componenti</b>	
<b>Osservazioni</b> Eventi o fattori che possono influenzare il raggiungimento dell'obiettivo Eventuali dissensi e proposte alternative	

## SCHEDA 2

### VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Servizio.....

Dipendente .....

Anno considerato \_\_\_\_\_

Firma del Direttore \_\_\_\_\_

Firma del Dipendente \_\_\_\_\_

Data incontro \_\_\_\_\_



## AREA DEI RISULTATI

### PUNTEGGIO DI RISULTATO OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DIRETTORE

OBIETTIVO	INDICATORE	PESO (a)	TARGET (b)	VALORE OTTENUTO (c)	PUNTEGGIO CONSEGUITO (d = c·100/b)	TOTALI PARZIALI (e=d·a/100)
OB. 1						
OB. 2						
OB. 3						
		TOTALE PESO <b>70</b>			TOTALE PUNTEGGIO DI RISULTATO	

....

legenda

1	Ottima
0,75	Buona
0,5	Discreta
0,25	Sufficiente
0	Insufficiente

## AREA DEI RISULTATI

### PERSONALE DIPENDENTE

OBIETTIVO	INDICATORE	PESO (a)	TARGET (b)	VALORE OTTENUTO (c)	PUNTEGGIO CONSEGUITO (d = c·100/b)	TOTALI PARZIALI (e=d·a/100)
OB. 1						
OB. 2						
OB. 3						
		TOTALE PESO <b>70</b>			TOTALE PUNTEGGIO DI RISULTATO	

....

legenda

1	Ottima
0,75	Buona
0,5	Discreta
0,25	Sufficiente
0	Insufficiente

## PERSONALE DIPENDENTE

### AREA DEI COMPORTAMENTI

Descrizione dei macro-fattori	Indicatori	Peso attribuito ai macro-fattori	Punteggio di valutazione					Punteggio ponderato (Peso x Punteggio)
			0	0,25	0,5	0,75	1	
Capacità di adattamento operativo			0	0,25	0,5	0,75	1	
Precisione e qualità della prestazione svolta			0	0,25	0,5	0,75	1	
Capacità di rapportarsi con l'utenza			0	0,25	0,5	0,75	1	
<b>TOTALE</b>		30						—

....

legenda	1	Ottima
	0,75	Buona
	0,5	Discreta
	0,25	Sufficiente
	0	Insufficiente

## SINTESI DELLA VALUTAZIONE

Riportare i valori espressi nelle valutazioni degli elementi sotto citati

### DIREZIONE

Area dei risultati a)	Totale parziale (a)	
Area dei comportamenti b)	Totale parziale (b)	
Valutazione complessiva c)	totale	(c = a + b)

### PERSONALE DIPENDENTE

Area dei risultati a)	Totale parziale (a)	
Area dei comportamenti b)	Totale parziale (b)	
Valutazione complessiva c)	totale	(c = a + b)

Punti di forza

---

---

---

---

Aree di miglioramento

---

---

---

---

Eventuali commenti

---

---

---

---

Eventuali osservazioni conclusive del Dipendente

---

---

---

---