

SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)	OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)	CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)	VALIDAZIONE (SI/NO) (I)	
DENOMINAZIONE AMM.NE	<table border="1"> <tr> <td>Lega italiana per la lotta contro i tumori (LILT)</td> </tr> </table>	Lega italiana per la lotta contro i tumori (LILT)	Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3	
Lega italiana per la lotta contro i tumori (LILT)				
1	PRESENTAZIONE E INDICE	In attuazione di quanto previsto all'art. 13, comma 6, lett.b) del D.Lgs. n. 150/2009 e conformemente alle linee guida deliberate dall'ANAC, la Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori ha presentato la relazione sulla performance relativa all'anno 2019. La relazione è strutturata sulla base delle indicazioni fornite con la delibera n. 5/2012 dell'ANAC, e s.s.a., e rappresenta il risultato conclusivo dell'intero ciclo di gestione della performance con il quale si forniscono i principali output che consentono di conoscere l'efficacia operativa dell'organizzazione e valutarne la gestione in funzione del raggiungimento di obiettivi prefissati.	SI	
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	La sezione evidenzia in modo chiaro e comprensibile le informazioni e i fattori esterni intervenuti nell'anno di interesse per i cittadini e gli stakeholders esterni nei settori di competenza della LILT. La sezione risulta conforme alle indicazioni della Delibera CIVIT 5/2012.	SI	
2.1	Il contesto esterno di riferimento	Il paragrafo evidenzia che la LILT interagisce con i suoi stakeholder nell'ambito della "cura e promozione della prevenzione oncologica"	SI	
2.2	L'amministrazione	Il paragrafo fornisce un dettagliata spiegazione di cosa è la LILT, chiarendo che la stessa si caratterizza per la presenza di organi di governo, di organi di controllo interno e risulta articolata in una Sede Centrale (Pubblica Amministrazione) e 105 Associazioni Provinciali (organismi costituiti su base associativa autonoma, disciplinati dalla normativa di diritto privato, in armonia con quanto disposto in materia dal decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 117 e successive modificazioni).	SI	
2.3	I risultati raggiunti	Per quanto attiene ad una prima valutazione dei risultati raggiunti dalla LILT nel corso del 2019 si può affermare che la valutazione è complessivamente positiva. Viene evidenziato che lo sforzo principale è stato quello di coniugare al meglio la dimensione del risultato della performance organizzativa, con quella della performance individuale delle risorse in essa operanti. L'obiettivo principale, nel 2019, si è focalizzato, soprattutto, sull'ulteriore consolidamento, dell'efficientamento complessivo dell'organizzazione e del miglioramento dell'offerta qualitativa relativa a quelle attività, sulle quali la LILT ha ritenuto di puntare i propri sforzi nell'anno di riferimento ed in questo senso l'obiettivo può ritenersi sostanzialmente raggiunto.	SI	
2.4	Le criticità e le opportunità	Si fa esplicito riferimento al fatto che non sono state incontrate particolari criticità ma alcuni obiettivi programmati nel Piano della Performance 2019-21 non sono stati totalmente raggiunti o sono stati oggetto di una ripianificazione a livello strategico nel successivo triennio.	SI	
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	La sezione risulta conforme alla delibera CIVIT 5/2012	SI	
3.1	Albero della performance	Viene messa in evidenza che la struttura dell'albero della performance della LILT prevede 4 macro obiettivi che si declinano in 10 obiettivi strategici a loro volta ripartiti in 20 obiettivi operativi. L'albero della performance riesce a includere tutto il nucleo operativo della LILT.	SI	
3.2	Obiettivi strategici	In questo ardatografo sono riprodotte le schede degli obiettivi strategici la cui struttura riporta quanto richiesto dalla Delibera CIVIT 5/2012. Si riscontra in alcuni casi l'assenza delle motivazioni degli scostamenti, e delle relative conseguenze di tali scostamenti. Ogni singolo obiettivo strategico è stato esaminato. La LILT ha applicato a tutti i livelli della sua struttura organizzativa, un modello che, partendo dagli obiettivi di mission, a cascata, definisce per ogni sottogruppo, lo specifico obiettivo ed apporto. La somma degli obiettivi conseguiti dalle Aree strategiche, genera il risultato complessivo di organizzazione.	SI	
3.3	Obiettivi e piani operativi	In questo paragrafo viene evidenziato che la LILT ha operato dando massimo risalto al tema della trasparenza e anticorruzione	SI	
3.4	Obiettivi individuali	La LILT ha da tempo implementato un sistema di valutazione individuale che copre il 100% delle risorse umane impegnate. Gli strumenti (schede individuali) vengono regolarmente monitorati dall'OIV.	SI	
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	Sono adeguatamente esplicitati i principali valori di bilancio e di risultati in termini di efficienza ed economicità, mediante l'utilizzo degli indicatori di bilancio presentati anche in modalità tabellare con indicazione dei valori raggiunti nei diversi anni al fine di rappresentare l'evolversi della gestione.	SI	
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	In questo capito per quanto attiene le pari opportunità, va rilevato che la LILT ha rispettato la quota del 50% destinata al personale di genere femminile nell'ambito delle commissioni di gara che l'hanno vista coinvolta nel periodo di riferimento. Per quanto invece concerne l'organico della LILT, la distribuzione del personale per genere al 31.12.2019 è così distribuita: 5 uomini e 4 donne.	SI	
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	La sezione risulta conforme alla delibera CIVIT 5/2012	SI	
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	Al pari dei Piani triennali della Performance, la Relazione sulla Performance, ai sensi dell'art. 15, comma 2, del D.Lgs 150/2009, è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo dell'Ente, in questo caso il CDN della LILT. Prima di questo punto di arrivo, il processo di redazione della Relazione ha contemplato essenzialmente il coinvolgimento del Direttore generale, oltre che il contributo operativo interno della struttura di supporto tecnico-operativo all'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).	SI	
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	Nel paragrafo sono rappresentate, in forma sintetica, le informazioni richieste	SI	
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici	La tabella è presente all'interno della Relazione della Performance e contiene tutte le informazioni richieste, inclusi gli indicatori di misurazione ed i target	SI	
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della performance	La tabella, presente all'interno della Relazione della Performance, è stata elaborata tenendo conto delle "Istruzioni per la compilazione degli allegati della delibera CIVIT n. 5/2012 ai fini della stesura della Relazione sulla performance	SI	
Allegato 4	Tablelle sulla valutazione individuale		NO	