



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024 – 2026

(adottato con deliberazione del Consiglio Direttivo Nazionale n. 2 del 31 gennaio 2024)

Sommario

Premessa	4
IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE	4
Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione	5
CHI SIAMO: IDENTITÀ E MISSIONE.....	5
COSA FACCIAMO: FUNZIONI, SERVIZI E PRODOTTI EROGATI	7
Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione	9
VALORE PUBBLICO	9
PERFORMANCE	9
RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA	9
IL CONTESTO ESTERNO	10
IL CONTESTO INTERNO: CRITICITÀ E OPPORTUNITÀ'	12
OBIETTIVI STRATEGICI ANTICORRUZIONE	13
MAPPATURA DEI PROCESSI E REGISTRO DEGLI EVENTI RISCHIOSI	14
ANALISI DEI RISCHI E INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DI PREVENZIONE	14
MISURE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	16
MISURE PER LA TRASPARENZA	23
LE MISURE PER LA TRASPARENZA: GIORNATA DELLA TRASPARENZA	23
PREMESSE	23
SOGGETTI ATTUATORI ISTITUZIONALI	23
OBIETTIVI STRATEGICI LILT IN MATERIA DI TRASPARENZA	24
IL SITO "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE"	24
I RESPONSABILI DELLA TRASMISSIONE, DELLA PUBBLICAZIONE E DELL'AGGIORNAMENTO DEI DATI	26
DATI, INFORMAZIONI E DOCUMENTI ULTERIORI	27
FORMAZIONE E COMUNICAZIONE IN MATERIA DI TRASPARENZA	28
ACCESSO CIVICO	28
PREMESSA	28
LA DISCIPLINA DELL'ACCESSO CIVICO E LE MISURE PER ASSICURARNE L'EFFICACIA	29
DECORRENZA E DURATA DELL'OBBLIGO DI PUBBLICAZIONE	31
AGGIORNAMENTO DEI DATI	31
MISURE DI MONITORAGGIO E DI VIGILANZA SULL'ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA	31
RESPONSABILITÀ E SANZIONI	31
TRASPARENZA E NUOVA DISCIPLINA DELLA TUTELA DEI DATI PERSONALI (REG. UE 2016/679).....	31

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano	33
STRUTTURA ORGANIZZATIVA.....	33
ORGANIZZAZIONE DEL LAVOROAGILE	34
LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO DEL LAVORO AGILE.....	35
MODALITA' ATTUATIVE DEL LAVORO AGILE.....	36
SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE	36
PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE	36
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE	42
PREMESSA	42
SITUAZIONE DI PARTENZA.....	42
ORGANICO	42
CESSAZIONI PREVISTE	44
PIANO DELLA PERFORMANCE	45
DOTAZIONE ORGANICA NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2024-2026.....	46
RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.....	46
COPERTURA FINANZIARIA.....	50
FORMAZIONE DEL PERSONALE.....	55
Sezione 4: Monitoraggio	56

Premessa

IL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il PIAO, Piano integrato di attività e organizzazione, è un nuovo adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni. È stato introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113. Le amministrazioni pubbliche con più di 50 dipendenti, per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, dovranno riunire in quest'unico atto tutta la programmazione, finora inserita in piani differenti, e relativa a: gestione delle risorse umane, organizzazione dei dipendenti nei vari uffici, formazione e modalità di prevenzione della corruzione.

Come specificato nel PNA 2022, è prevista una procedura di semplificazione per amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti nei quali rientra la LILT.

Il PIAO ha durata triennale, deve essere aggiornato annualmente e definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati:
 - al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale
 - allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;
- le modalità di monitoraggio degli esiti del Piano, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza.

Con decreto 30 giugno 2022, n. 132 il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e Delle Finanze ha emanato il Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.209 del 07-09-2022.

Sezione 1. Scheda anagrafica dell'amministrazione

CHI SIAMO: IDENTITÀ E MISSIONE

La Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori - LILT - è l'unico Ente Pubblico su base associativa con sede a Roma, vigilato dal Ministero della Salute, articolato in 106 Associazioni Provinciali.

In data 8 febbraio 2022 con decreto del Ministro della salute, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stato approvato, ai sensi dell'art. 20, comma 2, del decreto legislativo 28 giugno 2012, n. 106, lo statuto della Lega italiana per la lotta contro i tumori. Il testo integrale è consultabile sul sito web della Lega italiana per la lotta contro i tumori pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 19-03-2022.

La LILT opera senza fini di lucro e il compito istituzionale primario è diffondere la "cultura della prevenzione" (primaria, secondaria e terziaria) come metodo di vita.

La LILT si occupa principalmente di:

- prevenzione primaria (stili e abitudini di vita: lotta al tabagismo ed alla cancerogenesi ambientale e professionale, corretta e sana alimentazione, regolare attività fisica);
- prevenzione secondaria (procedure accelerate di diagnosi sempre più precoci);
- prevenzione terziaria (prendersi cura del malato, degli aspetti riabilitativi - fisici, psicologici, sociali ed occupazionali - e dei loro familiari);
- ricerca scientifica.

I punti di forza della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori, infatti, sono rappresentati dai circa 400 ambulatori dislocati su tutto il territorio nazionale e dai volontari al servizio della comunità. Le 106 Associazioni Provinciali LILT, pur essendo organismi autonomi, perseguono le suddette finalità operando nel quadro degli atti di indirizzo ed avvisi emanati dalla Sede Centrale LILT.

La LILT persegue le seguenti finalità istituzionali (art. 2 dello Statuto):

1. La LILT opera senza fini di lucro e ha come compito istituzionale principale la promozione della prevenzione oncologica nonché le connesse attività di natura socio-sanitaria e riabilitativa.
2. La LILT promuove e attua:
 - a) la corretta informazione e l'educazione alla salute e alla prevenzione oncologica;
 - b) le campagne di sensibilizzazione rivolte alle persone ed agli organismi pubblici, convenzionati e privati, che operano nell'ambito socio-sanitario e ambientale;
 - c) le iniziative di formazione e di educazione alla prevenzione oncologica, anche nelle scuole e nei luoghi di lavoro e in tutte le sedi ove ciò necessita;
 - d) la formazione e l'aggiornamento del personale socio-sanitario e dei volontari;
 - e) la partecipazione dei cittadini e delle diverse componenti sociali alle attività della LILT;
 - f) gli studi, l'innovazione, lo sviluppo e la ricerca in campo oncologico;
 - g) le attività di anticipazione diagnostica, l'assistenza psico-socio-sanitaria, la riabilitazione fisica e l'assistenza domiciliare, anche attraverso le varie espressioni del volontariato, nel rispetto della normativa concernente le singole professioni sull'assistenza socio-sanitaria.
3. Nel perseguimento degli scopi sociali la LILT collabora e si coordina con:

1. le amministrazioni, le istituzioni, gli enti e gli organismi nazionali, regionali, provinciali, metropolitani e territoriali che operano nell'ambito socio-sanitario, ambientale e della prevenzione oncologica e della riabilitazione (fisica, psicologica, sociale e occupazionale);
2. le istituzioni, gli enti e gli organismi che operano a livello internazionale in campo oncologico, nelle relative attività di studio, di innovazione, di ricerca e di sviluppo;
3. le istituzioni scolastiche, i clubs, i sodalizi, le associazioni di servizio, le organizzazioni sindacali e imprenditoriali, le Forze Armate, le Aziende private, le Università, gli Ordini professionali e quant'altro operante nel tessuto sociale nazionale.
4. La LILT persegue la raccolta del supporto economico pubblico e privato per il raggiungimento degli scopi statutari.
5. La LILT può costituire, nel rispetto della normativa vigente, una Fondazione non avente scopo di lucro, per il perseguimento, il finanziamento, la promozione e il supporto alle proprie attività istituzionali.

• **Sede Centrale (Pubblica Amministrazione)**

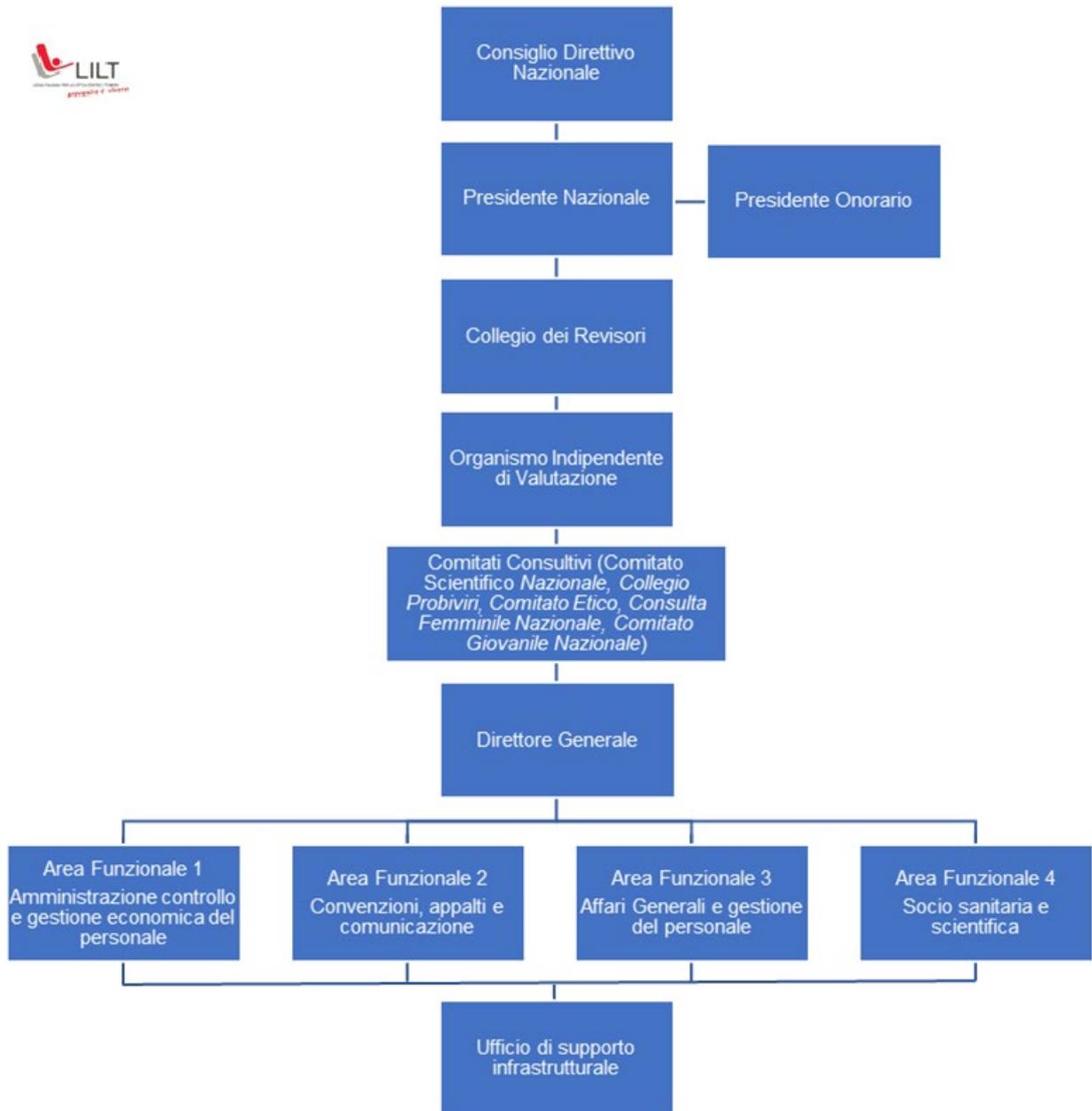
Sono Organi Centrali della LILT (Art. 5 dello Statuto):

- a) il Consiglio Direttivo Nazionale;
- b) il Presidente Nazionale;
- c) il Collegio dei Revisori.

Inoltre, fanno parte dell'Organizzazione dell'Ente

- a) il Presidente Onorario;
- b) i Comitati Consultivi;
- c) il Direttore Generale.
- d) l'Organismo interno di Valutazione

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



COSA FACCIAMO: FUNZIONI, SERVIZI E PRODOTTI EROGATI

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 Associazioni

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 malto oncologico e cure palliative.

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/sanitaria:

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 è l'importo complessivo derivante dai proventi del 5x1000.

Sezione 2. Valore pubblico, performance e anticorruzione

VALORE PUBBLICO

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'art 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro Dell'economia e Delle Finanze in quanto la Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori ha meno di 50 dipendenti.

PERFORMANCE

Questo ambito programmatico va predisposto secondo logiche di performance management, di cui al Capo II del D. Lgs. 150/2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione dei cui all'art. 10, co. 1, lett. b), del già menzionato decreto.

Il ciclo di gestione della performance, di cui all'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, si sviluppa attraverso un complessivo sistema integrato di programmazione e controllo, tramite il quale sono definiti gli obiettivi (strategici, operativi, di gestione e anticorruzione), le risorse necessarie al loro raggiungimento e le relative responsabilità sulla base delle previsioni contenute nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato con deliberazione n.9 del Consiglio Direttivo Nazionale della LILT del 20.05.2020.

Piano della Performance

In questa sottosezione sono riportati gli obiettivi connessi sia alla performance organizzativa di Ente che quella dei settori e/o individuale, in linea con quanto previsto nel vigente sistema di misurazione e valutazione approvato dall'Ente.

Gli obiettivi di performance per l'anno 2024 scaturiscono da quanto deciso dal CDN della LILT nella seduta del 31 gennaio dove, al punto 7, vengono approvate le proposte progettuali presentate dall'Associazione Metropolitana di Milano e integrate nel Piano Strategico LILT 2023 – 2025" approvato dal CDN nella seduta del 23 novembre 2023. A tali obiettivi vengono affiancati altri obiettivi di gestione e anticorruzione come riassunti nel documento "Tabella obiettivi 2024" allegato al presente Piano.

Rischi corruttivi e Trasparenza

Secondo quanto stabilito dal Piano nazionale Anticorruzione 2022, le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti godono di un'importante semplificazione.

Dopo la prima adozione, possono confermare nel triennio la programmazione adottata nell'anno precedente, se non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative; o non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti; o non siano stati modificati gli obiettivi strategici. Tale conferma deve avvenire con atto motivato dall'organo di indirizzo.

A seguito dell'adozione del PIAO 2023-25 della LILT, non si è verificato nessun caso che faccia evidenziare la necessità di apportare modifiche alla sezione relativa al Piano Triennale per la Prevenzione e Trasparenza.

Il contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha la finalità di evidenziare le caratteristiche dell'ambiente nel quale la LILT opera, che possano favorire la definizione degli obiettivi diretti alla promozione della prevenzione oncologica. Ciò in funzione sia del territorio nazionale, presidiato dalle Associazioni Provinciali, sia dai rapporti con gli stakeholder, che possono influenzare l'attività della LILT.

Letteralmente stakeholder ("to hold a stake") significa possedere o portare un interesse o un titolo, inteso (quasi) nel senso di un "diritto". Lo stakeholder è un soggetto (una persona, un'organizzazione o un gruppo di persone) che interagisce con una determinata organizzazione.

Gli stakeholder rappresentano quindi una molteplicità complessa e variegata di "soggetti portatori di interesse della comunità". Per rilevare le categorie degli stakeholder è necessario analizzare il contesto e la collettività di riferimento che l'Amministrazione si trova a governare.

I portatori di interesse delle attività svolte dalla LILT sono costituiti, in primo luogo, da tutti i cittadini, per i quali l'Ente si impegna nella lotta contro i tumori dispiegandosi principalmente su tre fronti: la prevenzione primaria (stili e abitudini di vita), quella secondaria (promozione di una cultura della diagnosi precoce) e l'attenzione verso il malato, la sua famiglia, la riabilitazione e il reinserimento sociale.

La LILT svolge, nei confronti della collettività, un ruolo centrale di comunicazione e di sensibilizzazione sulle tematiche oncologiche e offre ai cittadini la possibilità di accedere alle proprie attività tipiche:

- **Prevenzione Primaria:** Implementazione delle attività riferite ad educazione sanitaria, corretta informazione e attenzione ai fattori di rischio ambientali:
 - individuazione ed organizzazione di eventi su tematiche specifiche
 - ideazione ed organizzazione nuove campagne istituzionali (melanoma, cancro uomo).
- **Prevenzione Secondaria:** Incremento quali-quantitativo delle prestazioni assistenziali ambulatoriali:
 - stipula nuove convenzioni con Enti/Istituzioni/Aziende per l'erogazione di prestazioni assistenziali ambulatoriali;
 - definizione ed attuazione di un modello organizzativo ambulatoriale per l'erogazione di prestazioni assistenziali ambulatoriali "a pacchetto pluridisciplinare".
- **Prevenzione Terziaria:** Sviluppo attività di riabilitazione, secondo le indicazioni ministeriali concernenti la garanzia di percorsi di diagnosi, cura, riabilitazione, accompagnamento e supporto e la garanzia di promozione e tutela della qualità della vita e cure palliative:
 - diffusione e utilizzo di protocolli adeguati, adeguatezza strutturale;
 - progetto pilota per una risposta riabilitativa a livello globale in Sezioni con strutture in grado di soddisfare i bisogni riabilitativi a 360°;
 - promozione ricerche dedicate;
 - formazione personale;
 - master.
- **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 e cure palliative.
- **Ricerca:** Gestione attività di ricerca proceduralizzata con previsione di specifici temi di interesse e delle relative risorse economiche:
 - definizione del programma annuale di ricerca;
 - indizione bandi con previsione delle relative risorse economiche;
 - valutazione dei progetti e della rendicontazione effettuata da commissione di esperti predeterminata;
 - incentivazione delle unioni di Associazioni Provinciali quale modalità di partecipazione a bandi di ricerca con la presentazione dei cosiddetti progetti di Rete PRR

Oltre ai cittadini, la LILT mantiene rapporti con un ampio spettro di interlocutori nazionali e internazionali e del mondo produttivo.

Nel perseguimento di tale scopo 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 e della riabilitazione” (art. 2, comma 3, lett. a del nuovo Statuto)
- le istituzioni, gli Enti e gli organismi che operano a livello internazionale in campo oncologico, nelle relative attività di studio, di innovazione e di ricerca” (art. 2, comma 3, lett. b del nuovo Statuto).

Per una maggiore argomentazione sul coinvolgimento e sull’interazione della LILT con i propri stakeholders, si rinvia alla lettura dell’annual report della LILT, una campionatura sintetica delle attività delle Associazioni Provinciali LILT, sviluppatrici di una continua sensibilizzazione e confronto con la comunità territoriale attraverso iniziative locali.

Nel presente piano, pertanto, la individuazione e la qualificazione degli stakeholder – stante la difficoltà di una diversificazione dei rapporti incentrata sulle competenze oggetto delle finalità istituzionali della LILT – sono state formulate sulla base delle macroaree territoriali di relazione: internazionale, nazionali e locale.

Gli stakeholders chiave (vale a dire i soggetti che determinano o influenzano fattori rilevanti per la definizione del Piano), classificati in funzione del loro grado di influenza e di interesse, risultano in sintesi i seguenti:

Internazionale:

- Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS)
- European Cancer League (ECL)

Nazionale:

- Presidenza del Consiglio dei ministri (Dipartimento funzione pubblica, Dipartimento pari opportunità, Ufficio del Cerimoniale di Stato e delle onorificenze)
- Ministeri (Ministero Salute, Ministero Istruzione Università e Ricerca, Ministero Economia e Finanze, Ministero Politiche Agricole Alimentari e Forestali, Ministero Difesa)
- Agenzia Italiana del Farmaco (AIFA)
- Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali (Agenas)
- Associazione Italiana di Oncologia Medica (AIOM)
- Associazione Italiana per la Ricerca sul Cancro (AIRC)
- Associazione Nazionale Comuni Italiani (ANCI)
- Associazione Nazionale Tumori (ANT)
- Associazioni portatrici di interessi diffusi
- Associazioni sindacali
- Aziende ospedaliere
- Aziende ospedaliere universitarie
- Cittadini
- Cortei dei conti
- Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI)
- Croce Rossa Italiana (CRI)
- Istituti di ricerca
- Istituto nazionale per la promozione della salute delle popolazioni migranti e il contrasto delle malattie della povertà (INMP)
- Istituto Superiore di Sanità (ISS)
- Enti di ricerca
- Enti pubblici e privati di formazione

- Federazione Italiana delle Associazioni di Volontariato in Oncologia (FAVO)
- FOFI
- FNOMC&O
- Federazioni, ordini, collegi e associazioni delle professioni sanitarie
- Media (testate giornalistiche, televisioni, social network)
- Ordini Professionali
- Organizzazioni non governative (ONG)
- Organismi di diritto privato (imprese commerciali, altro)
- Policlinici universitari
- Regioni e province autonome di Trento e Bolzano
- Società scientifiche
- UNICEF
- Università degli studi
- Altri ...

Locale:

- Amministrazioni pubbliche locali (Regioni, Province, Prefetture, Comuni)
- ASL – IRCCS – Policlinici
- Organismi di diritto privato (imprese commerciali, altro)
- Soprintendenza per i beni culturali
- Uffici scolastici

A questi stakeholder bisogna aggiungere la pluralità dei cittadini che entrano in contatto con la LILT per usufruire dei servizi di prevenzione offerti, a livello locale, dalle Associazioni Provinciali della LILT.

Il contesto interno: criticità e opportunità

L'analisi del contesto interno della LILT non può prescindere da una valutazione circa la particolare ed atipica qualificazione giuridica di questo Ente pubblico nazionale su base associativa che, nel novero delle Pubbliche Amministrazioni, non sembra trovare numerose analogiche fattispecie.

La Sede Centrale, come più volte evidenziato, è una Pubblica Amministrazione e le Associazioni Provinciali sono enti di diritto privato. Si tratta, sostanzialmente, di un modello di organizzazione e funzionamento di carattere pubblico – privato, che è stato previsto dal legislatore per garantire la migliore cura e promozione dell'interesse pubblico "prevenzione oncologica" in Italia. Ciò stante, in capo alla Sede Centrale sono previsti, come detto, specifici poteri di programmazione, indirizzo, verifica e controllo dell'attività delle Associazioni Provinciali le quali – essendosi dotate di statuti approvati dalla Sede Centrale e di organi eletti con procedure pure regolamentate a livello nazionale – sono tenute al rispetto delle disposizioni statutarie nazionali e delle determinazioni assunte dal Consiglio Direttivo Nazionale. Ciò, pur nell'ambito di una autonomia gestionale, patrimoniale e contabile che, comunque, rimane assicurata a detti enti di diritto privato.

Nel concreto, le interazioni ed i rapporti funzionali all'interno della LILT evidenziano una efficace ed efficiente modalità di attuazione delle richiamate disposizioni, pur se - talvolta - con una naturale difficoltà derivata dalla distinta natura giuridica dei soggetti coinvolti.

In considerazione di quanto sopra argomentato è stato necessario – fin dal 2017 – assumere specifiche iniziative – ulteriori, rispetto a quelle a tutt'oggi già intraprese – finalizzate ad implementare un'azione sempre più condivisa e coordinata tra Sede Centrale e Associazioni, perseguendo in tal modo l'obiettivo di un rafforzamento dell'immagine complessiva dell'Ente in termini di unitarietà e maggiore qualificazione di azione.

L'entrata in vigore, del Decreto legislativo 3 luglio 2017 n. 117 e s.m.i. "Codice del terzo settore" –

ed in particolare quello in tema di registro unico nazionale degli ETS (Enti Terzo Settore) – hanno indotto il Consiglio Direttivo Nazionale della LILT ad elaborare talune modifiche allo statuto al fine di renderlo “compatibile” con tali disposizioni normative. A questo proposito è stato approvato con decreto del Ministro della Salute del 23 agosto 2019, d’intesa con il Ministero delle Economia e Finanze, ai sensi dell’art. 20, comma 2, del Decreto Legislativo 28 giugno 2012 n. 106 il nuovo Statuto della LILT.

Obiettivi strategici Anticorruzione

Il presente documento raccoglie gli elementi di maggior rilievo innovativo dettati nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, approvato con delibera del 17 gennaio 2023.

Il Piano si pone nella duplice prospettiva di capitalizzare il lavoro di monitoraggio svolto dal RPCT, relativamente all’attuazione delle misure previste dal PTPCT 202/2024 e di applicare all’azione dell’anticorruzione avviata nell’Ente le novità introdotte dallo stesso.

In continuità con il lavoro svolto durante il corso del 2022, il presente PTPCT propone una strategia finalizzata all’attuazione di specifiche misure volte a prevenire l’insorgere di fenomeni corruttivi, rispondendo in particolare alle seguenti esigenze:

- definire le misure per la prevenzione della corruzione, in particolare per le attività a più elevato rischio di corruzione;
- disciplinare le regole di attuazione e di controllo dei protocolli di legalità o di integrità;
- indicare le procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione del personale;
- dettare le regole ed i vincoli organizzativi necessari per dare attuazione alle disposizioni in materia di trasparenza;
- monitorare il rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti.

Il Piano conferma la nuova mappatura dei processi a rischio di corruzione realizzata nel 2023 secondo le metodologie indicate nel Piano Nazionale Anticorruzione 2019. In particolare, la nuova mappatura è stata realizzata individuando i processi a più elevato rischio e, per ognuno di essi, i fattori specifici di rischio e le misure di prevenzione più adeguate. La nuova mappatura dei processi è stata realizzata dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con la collaborazione con il suo Referente.

Come specificato nel richiamato PNA 2022, è prevista una procedura di **semplificazione per amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti**. In particolare, viene riportato “Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell’organo di indirizzo.

Ciò può avvenire solo se nell’anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e che sono indicate nella tabella 6”.

La tabella 6 del PNA 2022 mostra che si può confermare, nel triennio, la programmazione dell’anno precedente nei casi in cui:

- non siano emersi fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative;
- non siano state introdotte modifiche organizzative rilevanti;
- non siano stati modificati gli obiettivi strategici;
- non siano state modificate le altre sezioni del PIAO (nel caso di obbligo di adozione del PIAO) in modo significativo tale da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza.

Non essendosi verificati nessuno dei casi sopra riportati nel corso del 2023, la Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori conferma lo strumento programmatico in vigore come da delibera del Consiglio

Mappatura dei processi e registro degli eventi rischiosi

L'individuazione delle attività di rischio ha la finalità di consentire l'emersione delle Aree che, per la specifica attività svolta o per le modalità dello svolgimento, debbono essere presidiate più di altre mediante l'implementazione di misure di prevenzione.

Le attività a più elevato rischio di corruzione sono quelle indicate dalle Legge n. 190/2012 e individuate dal PNA in due sottocategorie: le aree di rischio obbligatorie per tutte le amministrazioni, indicate nell'Allegato 2, che ne riporta un elenco minimale, cui si aggiungono le ulteriori aree individuate da ciascuna amministrazione in base alle specificità.

Nonostante non sia necessario aggiornare il Piano Anticorruzione, come precedente detto, si chiarisce comunque quanto indicato dal PNA riguardo la mappatura verso tutti i processi svolti dalle amministrazioni.

Per le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti l'ANAC ritiene, in una logica di semplificazione – e in considerazione della sostenibilità delle azioni da porre in essere – che sia il caso di indicare le seguenti priorità rispetto ai processi da mappare e presidiare con specifiche misure:

- processi rilevanti per l'attuazione degli obiettivi del PNRR (ove le amministrazioni e gli enti provvedano alla realizzazione operativa degli interventi previsti dal PNRR) e dei fondi strutturali. Ciò in quanto si tratta di processi che implicano la gestione di ingenti risorse finanziarie messe a disposizione dall'Unione europea;
- processi direttamente collegati a obiettivi di performance;
- processi che coinvolgono la spendita di risorse pubbliche a cui vanno, ad esempio, ricondotti i processi relativi ai contratti pubblici e alle erogazioni di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati.

Per quel che riguarda i processi relativi all'attuazione di obiettivi del PNRR, la LILT, ad oggi, non ha ancora realizzato nessun progetto di intervento con fondi PNRR. Nel caso in cui, nel corso del 2023, verranno attivate procedure di richieste di finanziamento per detti fondi, la LILT apporterà immediatamente le opportune modifiche al presente documento programmatico.

Per gli altri processi, l'allegato del Decreto Ministeriale del 30 giugno 2022, n. 132 - Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) specifica, inoltre, che per gli Enti con personale sotto i 50 dipendenti bisogna prevede un focus su alcuni processi specifici che vanno mappati, considerando quali Aree a rischio corruttivo le seguenti:

- a) Autorizzazione/Concessione;
- b) Contratti pubblici;
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) Concorsi e prove selettive;
- e) Processi, individuati dal RPCT e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Analisi dei rischi e individuazione delle misure di prevenzione

Al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive/preventive (trattamento del rischio), la valutazione del rischio si è sviluppata in due fasi ed ha implicato:

- un'attività preliminare di "identificazione dei rischi" consistente nella ricerca, individuazione e descrizione dei rischi più frequenti per ciascuna tipologia di processo.

- una successiva attività di “analisi del rischio” consistente nella valutazione della probabilità che esso si realizzi e delle conseguenze che produce, per giungere alla determinazione del livello di rischio.

L’attività di individuazione dei comportamenti a rischio è stata effettuata cercando di essere il più analitici possibile, nella consapevolezza che un comportamento a rischio di corruzione non individuato in fase di mappatura non potrà essere valutato nella successiva fase di trattamento del rischio e, dunque, sfuggerà del tutto dal programma di prevenzione.

Come primo passaggio è stato descritto il potenziale comportamento che individua un fenomeno di corruzione e/o riportato le azioni finalizzate a ottenere vantaggi illeciti attraverso corruzione o abusi di ruolo/funzione indicandone anche le finalità. Successivamente sono stati individuati i fattori abilitanti che agevolano lo stesso verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. Si è proceduto, quindi, alla misurazione del rischio alla luce delle analisi svolte, utilizzando una metodologia di analisi, in cui, come descritto, il valore del rischio di un evento di corruzione è stato calcolato come il prodotto della probabilità dell’evento per l’intensità del relativo impatto.

Per la metodologia di analisi del rischio, si è passati ad una organizzazione di matrici di mappatura articolata in due fogli excel allegati, (“Sezione generale” e “Mappatura processi”), dai quali è possibile evincere tutte le informazioni concernenti i processi e le attività degli uffici nonché l’identificazione, l’analisi, la valutazione ed il trattamento del rischio.

Al fine di rafforzare la strategia preventiva, nelle schede sono stati aggiunti ulteriori elementi informativi, quali i “fattori abilitanti” dell’evento a rischio e l’indicazione della “motivazione” sottesa ai valori attribuiti.

La metodologia di analisi del rischio utilizzata risulta sostanzialmente coerente con i recenti orientamenti espressi dall’A.N.A.C.

Si è concentrato lo sforzo verso la necessaria acquisizione di conoscenze sul contesto ambientale ed operativo delle attività gestite, piuttosto che sulla meccanica applicazione di parametri e formule per il calcolo del rischio. Tale approccio ha posto il RPCT nelle condizioni di dover acquisire un’adeguata consapevolezza della minaccia di corruzione e dei relativi impatti che questa può avere sull’amministrazione, e di conseguenza, sugli stakeholders.

Quanto alla stima del livello di esposizione al rischio di un evento di corruzione (E), il valore finale è stato calcolato come il prodotto della probabilità dell’evento per l’intensità del relativo impatto: $Rischio(E) = Probabilità(E) \times Impatto(E)$:

1. la probabilità che si verifichi uno specifico evento di corruzione deve essere valutata raccogliendo tutti gli elementi informativi sia di natura oggettiva (ad esempio, eventi di corruzione specifici già occorsi in passato, segnalazioni pervenute all’amministrazione, notizie di stampa), che di natura soggettiva, tenendo conto del contesto ambientale, delle potenziali motivazioni dei soggetti che potrebbero attuare azioni corruttive, nonché degli strumenti in loro possesso; tale valutazione deve essere eseguita dal responsabile al meglio delle sue possibilità di raccolta di informazioni ed operando una conseguente, attenta valutazione di sintesi al fine di rappresentare la probabilità di accadimento dell’evento attraverso una scala crescente su 5 valori:
 - molto bassa,
 - bassa,
 - media,
 - alta,
 - altissima;
2. l’impatto viene valutato calcolando le conseguenze che l’evento di corruzione produrrebbe:
 - a) sull’amministrazione in termini di qualità e continuità dell’azione amministrativa, impatto economico, conseguenze legali, reputazione e credibilità istituzionale, etc.;
 - b) sugli stakeholders, a seguito del degrado del servizio reso a causa del verificarsi dell’evento di corruzione.

Come sopra evidenziato, la metodologia di calcolo si basa sul prodotto dei due fattori (probabilità ed impatto).

Anche per il fattore “impatto”, si è deciso di declinare la scala di valori in:

- molto basso,
- basso,
- medio,
- alto,
- altissimo;

Il prodotto derivante da questi due fattori ha avuto, come possibile esito, i valori di rischio: “molto basso”, “basso”, “medio”, “alto” e “altissimo”.

Ai fini operativi è stata, quindi, utilizzata la seguente matrice di calcolo del rischio:

Impatto \ Probabilità	Molto basso	Basso	Medio	Alto	Altissimo
Molto Basso	Rischio Molto Basso	Rischio Molto Basso	Rischio Basso	Rischio Medio	Rischio Medio
Basso	Rischio Molto Basso	Rischio Basso	Rischio Basso	Rischio Medio	Rischio Alto
Media	Rischio Basso	Rischio Basso	Rischio Medio	Rischio Alto	Rischio Altissimo
Alta	Rischio Medio	Rischio Medio	Rischio Alto	Rischio Alto	Rischio Altissimo
Altissima	Rischio Medio	Rischio Alto	Rischio Altissimo	Rischio Altissimo	Rischio Altissimo

La probabilità e l’impatto costituiscono gli indicatori che assumono contenuti più o meno diversi in riferimento ai singoli eventi corruttivi, favorendo una valutazione complessiva dei dati a disposizione.

Misure di prevenzione della corruzione

Le misure di prevenzione da adottare al fine di neutralizzare o ridurre il livello di rischio sono distinte in due categorie:

- misure obbligatorie, la cui applicazione è imposta dalla legge o da altre fonti normative;
- misure ulteriori che, pur non essendo obbligatorie per legge sono rese tali dal loro inserimento nel PTPCT.

Come visto nel *Capitolo 2.1.4 Mappatura dei processi e registro degli eventi rischiosi*, l’allegato del Decreto Ministeriale del 30 giugno 2022, n. 132 - Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) specifica che per gli Enti con personale sotto i 50 dipendenti bisogna prevedere un focus su alcuni processi specifici che vanno mappati, considerando quali Aree a rischio corruttivo le seguenti:

- a) Autorizzazione/Concessione;
- b) Contratti pubblici;
- c) Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) Concorsi e prove selettive;
- e) Processi, individuati dal RPCT e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L’All. 1 riporta in forma tabellare le attività programmate per il triennio di vigenza del presente documento per ciascuna misura, la relativa tempistica ed i soggetti deputati alla loro attuazione anche al fine di realizzare un collegamento reale con il ciclo delle performance.

In relazione alle misure di prevenzione ulteriori – a seguito del processo dell’analisi di contesto interno ed esterno sopra richiamato – è stato ritenuto opportuno, anche per una più agevole lettura e applicazione, evidenziare le distinzioni tra:

- a. misure ulteriori di carattere trasversale (Altri allegati);
- b. misure ulteriori per i processi peculiari della LILT. Tali misure sono riportate in dettaglio nelle schede di programmazione del presente PTPCT (Altri allegati).

Trattasi di misure che, si ritiene, possono essere oggetto di una agevole verificabilità.

La definizione programmatica di tutte le misure di prevenzione contenute nel presente piano è stata effettuata anche a seguito di una valutazione, da parte del Consiglio Direttivo Nazionale, che ha riguardato le risultanze dell’attività di verifica e di controllo dell’attuazione dei piani dei trienni precedenti, come riportate nelle relazioni sul monitoraggio pubblicate dal RPCT. In tal senso, le tabelle allegare, relative alle misure di prevenzione individuate, contemplano una parte riguardante i risultati consuntivi concernenti lo stato di relativa attuazione nel corso del 2023.

Il PNA 2022 fa esplicito riferimento alle misure da adottare per l’applicazione al divieto di pantouflage. Anche se non è previsto tra i processi sopra riportati, la LILT intende comunque monitorare il processo relativo alle incompatibilità concernenti gli ex dipendenti (Divieto di pantouflage)

Incompatibilità concernenti gli ex dipendenti (Divieto di pantouflage)

L’articolo 53, comma 16-ter, del d.lgs n. 165/2001 (come modificato dalla L. 190 del 6.11.2012) prevede che: “I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell’attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti”.

Come chiarito dall’ANAC, i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui si riferisce l’art. 53, co. 16-ter, cit., sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della pubblica amministrazione, i poteri autoritativi sopra accennati, attraverso l’emanazione di provvedimenti amministrativi e il perfezionamento di negozi giuridici mediante la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell’ente.

Rientrano pertanto in tale ambito, a titolo esemplificativo le Responsabili Aree Funzionali, i funzionari che svolgono incarichi dirigenziali, ad esempio ai sensi dell’art. 19, co. 6, del d.lgs. 165/2001 o ai sensi dell’art. 110 del d.lgs. 267/2000, coloro che esercitano funzioni apicali o a cui sono conferite apposite deleghe di rappresentanza all’esterno dell’ente.

Si è ritenuto, inoltre, che il rischio di preconstituirsì situazioni lavorative favorevoli possa configurarsi anche in capo al dipendente che ha comunque avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto del provvedimento finale, collaborando all’istruttoria, ad esempio, attraverso la elaborazione di atti endoprocedimentali obbligatori (pareri, perizie, certificazioni) che vincolano in modo significativo il contenuto della decisione.

A tal proposito, quali misure atte a far rispettare il divieto di pantouflage ex art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001 è necessario prevedere: l’obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma; l’obbligo di inserimento, nei contratti per la costituzione di rapporti di lavoro dipendente, della clausola che prevede il divieto di pantouflage; l’obbligo di inserimento nei bandi di gara o negli atti prodromici all’affidamento di appalti pubblici, tra i requisiti generali di partecipazione previsti a pena di esclusione,

il rilascio di una specifica dichiarazione, da parte dei concorrenti, con cui escludono di aver stipulato contratti di lavoro o comunque attribuito incarichi a ex dipendenti pubblici, in violazione dell'art. 53, co. 16-ter, del d.lgs. n. 165/2001; l'obbligo di inserimento, nei contratti di appalto di lavori, servizi e forniture, della clausola che prevede il divieto di pantouflage ex art. 53, co. 16 - ter, del d.lgs. n. 165/2001;

Normativa di riferimento

- art. 53, comma 16-ter, D.lgs n. 165/2001.
- D.P.R. n. 62/2013
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

Azioni da intraprendere

- Inserimento, nei contratti per la costituzione di rapporti di lavoro dipendente, della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto nei confronti dei destinatari dei provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente.
- Previsione dell'obbligo per il dipendente, al momento della cessazione dal servizio, di sottoscrivere una dichiarazione con cui si impegna al rispetto del divieto di pantouflage, allo scopo di evitare eventuali contestazioni in ordine alla conoscibilità della norma.
- Previsione dell'obbligo per il dipendente della comunicazione obbligatoria, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto, dell'eventuale instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro.
- Previsione dell'obbligo, in caso di soggetti esterni con i quali l'amministrazione stabilisce un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato o uno degli incarichi di cui all'art. 21 del d.lgs. 39/2013, di una dichiarazione da rendere una tantum o all'inizio dell'incarico, con cui l'interessato si impegna al rispetto del divieto di pantouflage.
- Inserimento nei bandi gara o nelle lettere di invito, anche in caso di procedura negoziata, della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti per il triennio successivo alla cessazione del rapporto. A tal fine nelle procedure di scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi deve essere previsto l'obbligo di dichiarare, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 445/2000, da parte degli operatori economici partecipanti alla procedura, l'assenza della predetta condizione.
- Inserimento, nei contratti di appalto di lavori, servizi e forniture, della clausola che prevede il divieto di concludere contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di attribuire incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni nei loro confronti, per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto.
- Adeguamento alle apposite Linee Guida Anac del Piano per la Prevenzione della Corruzione, non appena verranno emanate, Linee Guida che l'Anac ha deciso di predisporre, per quanto riguarda la disciplina del pantouflage, al fine di aiutare le pubbliche amministrazioni ad applicare con più fermezza e definizione il divieto stabilito dalla legge.

Monitoraggio

Svolgimento del controllo di regolarità amministrativa sui relativi contratti, bandi di gara e lettere di invito, nella misura che verrà stabilita dal Segretario Comunale, in quanto preposto alla direzione dei controlli di regolarità amministrativa.

Soggetti responsabili

- Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.
- I responsabili delle Aree Funzionali che abbiano competenze in materia di costituzione di

- rapporti di lavoro o che siano interessati alle procedure di affidamento di contratti di cui sopra.
- Tutti i dipendenti che per il loro ruolo e la posizione ricoperti nell'amministrazione hanno avuto il potere di incidere in maniera determinante sulla decisione oggetto dell'atto (ad esempio responsabili di procedimento).

Termine: Decorrenza immediata.

Un'altra misura a cui la LILT intende dare un significativo valore è quella che riguarda i processi relativi alla figura del cosiddetto whistleblowing

MISURA N. 10 - Tutela dipendente che segnala illeciti (whistleblowing).

L'articolo 54-bis del D.Lgs n. 165/2001 (Tutela del dipendente pubblico che segnala illeciti) è stato recentemente sostituito con Legge 30.11.2017 n. 179 recante "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato" entrata in vigore in data 29.12.2017.

La legge tutela i dipendenti che segnalano reati o irregolarità e prevede delle garanzie al fine di evitare che subisca discriminazioni o ritorsioni direttamente connesse alla segnalazione effettuata.

La gestione delle segnalazioni di condotte illecite della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori "Whistleblowing" è di competenza del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

L'istituto del whistleblowing è stato previsto già nel PTPCT della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori 2016-2018 e, quale misura attuativa nella segnalazione di eventuali illeciti era stato previsto: o l'invio della stessa all'indirizzo di posta elettronica al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione appositamente attivato dall'amministrazione RPCT@lilt.it;

o segnalazione verbale, mediante dichiarazione rilasciata al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione

Un ulteriore e, ad oggi, definitivo aggiornamento riguardo la normativa relativa alla figura del whistleblower è stato fornito dalla Legge 30 novembre 2017, n. 179 "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato."

La disciplina richiamata deve essere attuata con concrete misure di tutela del dipendente, il quale – per effettuare la propria segnalazione – deve poter fare affidamento su una protezione effettiva che gli eviti una esposizione a misure discriminatorie o ritorsive, nell'interesse dell'integrità della pubblica amministrazione, in modo funzionale all'emersione dei fenomeni di corruzione e malversazioni, come stabilito nelle "Linee guida in materia di tutela dipendente pubblico che segnala illeciti", adottate da ANAC con determinazione n. 6 del 28 aprile 2015.

Per una efficace e corretta applicazione dell'istituto, è richiesta la messa a punto di strumenti tecnico-informatici in grado di permettere la tutela della riservatezza del segnalante e, per sopperire a tale esigenza, è stato adottato un software per la gestione delle segnalazioni.

A seguito dell'entrata in vigore della citata legge 30 novembre 2017, n. 179 – che obbliga le PA di utilizzare modalità informatiche e di ricorrere a strumenti di crittografia per garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, del contenuto delle segnalazioni e della relativa documentazione – con determina del Direttore Generale n. 9 del 14 febbraio 2018, è stata affidata la fornitura di un software applicativo che garantisca quanto sopra argomentato.

Tale sistema applicativo, infatti, garantisce le seguenti funzionalità:

- accesso indipendente dalla tipologia di device utilizzato, in modalità completamente web;
- accesso riservato ai soli dipendenti accreditati;
- identificazione degli utenti mediante credenziali, con crittografia di tutti i dati e di tutti i documenti gestiti;
- separazione dei dati identificativi del dipendente dal contenuto della segnalazione;
- puntuale presa in carico, gestione, monitoraggio e archiviazione di tutte le segnalazioni;

- comunicazioni anonime e riservate tra RPC e segnalanti;
- trattamento del contenuto informativo nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali;

Nel corso del 2023, quindi, si intende compiere le attività di presa in carico, gestione, monitoraggio e archiviazione di tutte le eventuali segnalazioni di illecito con le conseguenti azioni successive per garantire:

- l'assenza di misure discriminatorie nei confronti del segnalante;
- l'immediato avvio delle procedure per l'inoltro e la gestione delle segnalazioni;
- le attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Normativa di riferimento

- art.1, comma 51 Legge 190/2012.
- art. 54-bis D. Lgs n. 165/2001, come modificato non la Legge 179/2017.
- Delibera numero 469 del 9 giugno 2021 “Linee guida in materia di tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, ai sensi dell’art. 54-bis, del d.lgs. 165/2001 (c.d. whistleblowing)”.
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022.

Azioni da intraprendere

Svolgere azione di sensibilizzazione per informare sull'importanza di tale strumento.

Considerato che il 15 marzo 2023 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto legislativo che attua la Direttiva europea 2019/1937 in materia di segnalazione degli atti illeciti, sarà cura dell'Ente adottare le misure adeguate nell'applicazione alla nuova normativa in materia di whistleblowing.

Soggetti responsabili:

- Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
- Funzionario competente in materia di personale;
- Responsabile dell'Ufficio per i procedimenti disciplinari.

Termine: Decorrenza immediata.

MISURE DI PREVENZIONE ULTERIORI DI CARATTERE SPECIFICO

A seguito dell'attività di gestione del rischio come già descritta, il RPCT ha individuato misure di prevenzione “ulteriori” a quelle prescritte dalla legge, connotate dalla specificità di riferirsi a particolari processi. Si rimanda agli allegati del presente documento per ogni dettaglio sulle misure di prevenzione da adottarsi, la tempistica di realizzazione, i soggetti preposti all'adozione nonché gli strumenti di verifica dell'adozione da parte del RPCT.

L'attività di monitoraggio è svolta a cadenza annuale dal RPCT al fine di procedere alla verifica dell'adozione delle misure e di porre eventuali correttivi a quanto definito in sede di programmazione. Un'attività di monitoraggio attenta e puntuale, infatti, consente di verificare l'effettiva sostenibilità delle misure, eliminando o rielaborando quelle che sono risultate poco efficaci rispetto alle previsioni o non realizzabili con le risorse disponibili. Il monitoraggio fornisce pertanto il riscontro sull'efficacia degli strumenti programmati ai fini della prevenzione della corruzione, nonché il livello di raggiungimento degli obiettivi collegati alla performance individuale ed organizzativa.

INDIVIDUAZIONE DEI RISCHI

Le misure sopra esposte sono finalizzate a prevenire principalmente i seguenti rischi:

- Negligenza nella verifica dei presupposti e requisiti per l'adozione di atti o provvedimenti;
- Inosservanza delle regole a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione;
- Motivazione generica o assente a supporto di scelte discrezionali;
- Frazionamento/aumento surrettizio degli importi;
- Uso distorto e manipolato della discrezionalità, ivi compresa la stima dei contratti;
- Arbitrarietà nella concessione o nell'autorizzazione;
- Scelta arbitraria della procedura da utilizzare;
- Irregolare o inadeguata composizione di commissioni di gara, concorso, ecc.;
- Previsione di requisiti personalizzati e/o di clausole contrattuali atte a favorire o disincentivare candidati o soggetti particolari;
- Illegittima gestione dei dati in possesso dell'amministrazione – cessione indebita ai privati;
- violazione segreto d'ufficio;
- Omissione dei controlli di merito o a campione;
- Abuso di procedimenti proroga – rinnovo – revoca – variante;
- Quantificazione dolosamente errata degli oneri economici o prestazionali a carico dei privati;
- Quantificazione dolosamente errata delle somme dovute dall'Amministrazione;
- Alterazione e manipolazione di dati, informazioni e documenti;
- Mancata e ingiustificata applicazione di multe o penalità;
- Mancata segnalazione di accordi collusivi;
- Carente, intempestiva e incompleta programmazione delle procedure di approvvigionamento di beni, servizi e lavori;
- Favoritismi, clientelismi;
- Utilizzo fraudolento e illecito di beni dell'Ente.

MONITORAGGIO

La gestione del rischio si completa con la successiva azione di monitoraggio finalizzata alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione adottate.

Il sistema di monitoraggio sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione previste dal Piano sarà effettuato sulla base di un metodo che prevede un controllo complessivo sullo stato di attuazione di tutte le misure previste nel Piano, attraverso il controllo sugli atti per la verifica dell'attuazione delle misure direttamente verificabili negli atti prodotti. Questo permette di ottenere informazioni rispetto al livello complessivo di attuazione del Piano, dando la possibilità di individuare le criticità del Piano e consentendo di avere gli elementi utili all'aggiornamento del Piano stesso.

I responsabili delle Aree Funzionali della LILT devono provvedere a impostare la struttura formale degli atti prodotti dagli uffici al fine di fornire le informazioni relative all'attuazione delle misure specifiche previste nel Piano dell'ente, per garantire un riscontro al RPCT in merito alle stesse misure. Di tali rilevazioni il RPCT tiene conto anche nella adozione del proprio rapporto annuale.

PIANO DELLE ATTIVITÀ 2024-2026

Azioni	Soggetti Responsabili	2024	2025	2026
Monitoraggio dei processi a più alto rischio di corruzione	Responsabili Aree Funzionali RPCT	X	X	X

Monitoraggio sul dovere di astensione	Responsabili Aree Funzionali RPCT	X	X	X
Monitoraggio sul rispetto dei tempi del procedimento	Responsabili Aree Funzionali RPCT	X	X	X
Monitoraggio sulla conclusione dei procedimenti	Responsabili Aree Funzionali RPCT	X	X	X
Adozione del Piano di Formazione del Personale 2023-2025	Funzionario competente in materia di Risorse Umane	X	X	X
Relazione annuale del RPCT	RPCT	X	X	X
Aggiornamento Codice di Comportamento	Funzionario competente in materia di Risorse Umane	X	X	X
Verifica risultati ottenuti a seguito delle misure adottate e valutazioni circa eventuali azioni da intraprendere	RPCT	X	X	X
Monitoraggio per verificare l'esistenza di situazioni in cui dipendenti pubblici cessati dal servizio sono stati assunti o hanno svolto incarichi professionali presso soggetti privati destinatari dell'attività dell'amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001.	Funzionario competente in materia di Risorse Umane e RPCT	X	X	X
Monitoraggio sulle dichiarazioni rese dagli interessati riguardo all'inconferibilità e/o incompatibilità di incarichi per particolari posizioni	Funzionario competente in materia di Risorse Umane e RPCT	X	X	X
Attività di impulso e vigilanza sull'adozione di misure di prevenzione della corruzione nei confronti delle proprie Società controllate o partecipate	RPCT	X	X	X
Aggiornamento del Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza	RPCT	X	X	X

Sezione Trasparenza

MISURE PER LA TRASPARENZA

PREMESSA

La presente Sezione descrive gli obiettivi di trasparenza che, nell'ambito delle azioni finalizzate a ridurre i casi di corruzione, si traducono in misure di prevenzione che la LILT intende realizzare nel periodo 2024-2026. Il D. Lgs. 33/2013, recante "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", prevede un potenziale superamento del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e l'inserimento in apposita sezione del PTPCT delle azioni specificamente finalizzate alla realizzazione più compiuta della trasparenza amministrativa nonché l'indicazione dei "(...) responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto".

La trasparenza deve quindi intendersi come accessibilità totale dei dati e documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni. Al riguardo, la LILT è impegnata nel garantire e promuovere, secondo criteri di facile accessibilità, la diffusione dei dati, dei documenti e delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'amministrazione, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche, come da art. 1 c. 1 D. Lgs. 33/2013.

SOGGETTI ATTUATORI ISTITUZIONALI

I soggetti attuatori del programma della trasparenza sono:

- a) l'Organo di indirizzo politico-amministrativo:
 - avvia il processo e indirizza le attività volte all'elaborazione e all'aggiornamento del programma;
- b) il Responsabile della prevenzione della corruzione e della Trasparenza:
 - svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate, nonché segnalando all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di Valutazione, all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.
- c) L'OIV:
 - verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti in tema di trasparenza e quelli indicati nel Piano, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori;
 - Utilizza le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale.
- d) I Responsabili delle aree funzionali dell'Ente:
 - sono responsabili, per i rispettivi servizi di competenza, della predisposizione, immissione, aggiornamento e pubblicazione dei dati.

LE MISURE PER LA TRASPARENZA: GIORNATA DELLA TRASPARENZA

La LILT assolve agli obblighi di trasparenza attraverso la pubblicazione, sul sito istituzionale nella Sezione Amministrazione Trasparente, delle informazioni e dei dati previsti dalle norme che disciplinano la materia.

I responsabili delle Aree Funzionali, in ragione degli incarichi conferiti, sono individuate quali preposti al presidio di una o più sezioni/sottosezioni della pagina del Sito istituzionale "Amministrazione

trasparente”, nonché, queste ultime, devono individuare dei soggetti responsabili, nei rispettivi uffici, aventi compiti di reperimento, elaborazione e caricamento delle informazioni e dei dati richiesti dalla normativa vigente, fermo restando le disposizioni relative alla tutela dei dati personali.

Inoltre, ai sensi dell’art. 10, comma 6, D.lgs n. 33 del 14.03.2013, con la finalità di aumentare il livello attuale di trasparenza nell’Amministrazione, l’Ente organizza la Giornata della Trasparenza 2024 utilizzando la modalità “on-line”

L’obiettivo principale della Giornata della Trasparenza è quello di creare un canale privilegiato di interlocuzione con l’Ente, consentendo a tutti gli “stakeholder” di poter fornire il loro prezioso e costruttivo contributo alla pianificazione degli interventi in materia di trasparenza e performance.

Nell’intento di rafforzare il dialogo e il confronto, durante questa giornata la LILT seleziona i principali documenti che consentono una lettura sintetica e comprensibile degli obiettivi di programmazione, degli interventi effettuati e dei risultati conseguiti nella gestione finanziaria e amministrativa dell’Ente.

Obiettivi strategici LILT in materia di trasparenza

La strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, tradotta in azioni concrete nel PTPCT, deve trovare coerenza con gli obiettivi individuati nell’ambito del Piano della performance e della pianificazione preventiva di bilancio. In sostanza, quindi, le misure di prevenzione devono tradursi in obiettivi la cui realizzazione, oltre che rilevare sul piano per la prevenzione della corruzione, deve caratterizzare anche la strategia e gli strumenti di valutazione della performance.

Pertanto, ai fini della attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza, il Consiglio Direttivo Nazionale ha individuato i seguenti obiettivi strategici:

- l’attuazione degli obblighi di pubblicazione dettati dalla normativa, attraverso il completamento della sezione “Amministrazione Trasparente” con conseguente ampliamento dei dati pubblicati. In tal proposito, la LILT intende pubblicare – nella “Macrofamiglia” – *Altri contenuti - Dati ulteriori*:
 - tutte le relazioni di attività istituzionale svolte nell’anno delle Associazioni Provinciali della LILT in riferimento all’annual report;
 - tutti i dati relativi ai bandi di ricerca sanitaria della LILT e i progetti finanziati – divisi per anno;
- la definizione e l’adozione di misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi dei dati, delle informazioni e dei documenti da pubblicare. Si intende quindi formalizzare un modello organizzativo che assicuri, tramite l’utilizzo di una struttura tecnica di raccordo con le Aree Funzionali dell’Ente sul tema della trasparenza, un supporto operativo al fine di rispettare la regolarità e i tempi dei flussi informativi.
- l’individuazione delle specifiche responsabilità dei soggetti tenuti alla pubblicazione. Si intende individuare nello specifico oltre al ciclo dei flussi dei dati, anche le responsabilità dei soggetti individuati come responsabili sia della trasmissione che della pubblicazione degli stessi.
- l’organizzazione della giornata della trasparenza. La LILT intende organizzare eventi finalizzati a presentare le azioni messe in atto e quelle da intraprendere al fine di una più compiuta partecipazione degli *stakeholder*.

In considerazione di quanto sopra argomentato si precisa che gli adempimenti in materia di trasparenza sopra descritti sono formulati in relazione con gli obiettivi strategici, istituzionali e operativi individuati nel Piano Triennale della performance 2024-2026 della LILT.

Il sito “Amministrazione Trasparente”

Per assicurare che la trasparenza sia effettiva e sostanziale è stata istituita, già dal 2013, all’interno del sito web dell’ente una apposita sezione speciale denominata “Amministrazione trasparente” dedicata esclusivamente agli adempimenti previsti dal citato D.Lgs. 33/2013 e dal D.Lgs. 97/2016.

La sezione “Amministrazione Trasparente” è il principale e più immediato strumento per l’accessibilità alle informazioni della P.A. ed è collocata, come da art. 9 D.Lgs. 33/2013, nella “home page” del sito internet della LILT, nelle cui sottosezioni sono contenuti i dati, le informazioni e i documenti da pubblicare ai sensi della normativa vigente. La presente pagina è stata aggiornata secondo le disposizioni previste dal Dlgs. 97/2016.

La struttura “Amministrazione Trasparente” può essere consultata al link: <https://www.lilt.it/trasparenza>. L’intera sezione “Amministrazione trasparente” viene costantemente aggiornata con la pubblicazione dei dati secondo le tempistiche previste dal D.Lgs. 33/2013.

Viene garantita, poi, la tempestività della pubblicazione delle informazioni. Inoltre, ogni contenuto include la data di pubblicazione e viene conservato almeno 5 anni decorrenti dal 1° gennaio dell’anno successivo a quello da cui decorre l’obbligo di pubblicazione (art. 8, c. 3 del D.Lgs. 33/2013), salvo i diversi termini stabiliti dalla normativa per specifici obblighi (art. 14 c. 2 e art. 15, c. 4 del D.Lgs. 33/2013) e quanto previsto in materia di tutela dei dati personali e sulla durata della pubblicazione collegata agli effetti degli atti pubblicati.

Il responsabile della trasmissione e della pubblicazione e aggiornamento dei dati deve attenersi al rispetto della normativa di protezione dei dati personali di cui al D.lgs. 196/2003 e s.m.i. e delle Linee guida adottate dall’Autorità garante per la protezione dei dati il 15 maggio 2014 G.U. 134 del 12/6/2014.

L’allegato A del decreto legislativo 33/2013 disciplina la struttura delle informazioni da pubblicarsi sui siti istituzionali delle pubbliche amministrazioni.

Il legislatore ha organizzato in *sotto-sezioni di primo e di secondo livello* le informazioni, i documenti ed i dati da pubblicare obbligatoriamente nella sezione «*Amministrazione trasparente*» del sito web. Le sotto-sezioni devono essere denominate esattamente come indicato in nell’allegato A del decreto 33/2013.

Le tabelle riportate nelle pagine che seguono, sono state elaborate sulla base delle indicazioni contenute nel suddetto allegato del decreto 33/2013 e delle “linee guida” fornite dall’Autorità in particolare con la deliberazione 50/2013.

Le tabelle (Allegato 4) sono composte da otto colonne, che recano i dati seguenti:

- Colonna A: Denominazione sotto-sezione livello 1 (Macro famiglie);
- Colonna B: Denominazione sotto-sezione 2 livello (Tipologie di dati);
- Colonna C: Riferimento normativo;
- Colonna D: Denominazione del singolo obbligo;
- Colonna E: Contenuti dell’obbligo secondo le linee guida di ANAC;
- Colonna F: Aggiornamento;
- Colonna G: ufficio responsabile della pubblicazione dei dati, delle informazioni e dei documenti previsti nella colonna E secondo la periodicità prevista in colonna F.
- Colonna H: Termini di pubblicazione

• Nota ai dati della Colonna F:

la normativa impone scadenze temporali diverse per l’aggiornamento delle diverse tipologie di informazioni e documenti.

L’aggiornamento delle pagine web di “Amministrazione trasparente” può avvenire “tempestivamente”, oppure su base annuale, trimestrale o semestrale.

L’aggiornamento di taluni dati deve essere “tempestivo”. Il legislatore non ha però specificato il concetto di tempestività, concetto la cui relatività può dar luogo a comportamenti anche molto difformi.

Pertanto, la LILT al fine di “rendere oggettivo” il concetto di tempestività, tutelando operatori, cittadini e amministrazione, stabilisce che è tempestiva la pubblicazione di dati, informazioni e documenti quando effettuata entro quindici giorni dalla disponibilità degli stessi.

- Nota ai dati della Colonna G:
*l'articolo 43 comma 3 del decreto legislativo 33/2013 prevede che "i dirigenti responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscano il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge".
 Si elencano di seguito, in formato tabellare, le Aree funzionali della Sede Centrale responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati della.*

<p><i>Area Funzionale 1 - Amministrazione contabilità e gestione economica del personale</i> <i>Responsabile Rag. Davide Rubinace</i></p>
<p><i>Area Funzionale 2 - Convenzioni appalti e comunicazione</i> <i>Responsabile Rag. Davide Rubinace</i></p>
<p><i>Area Funzionale 3 - Affari Generali e gestione del personale</i> <i>Responsabile Sig.ra Carla Autino</i></p>
<p><i>Area Funzionale 4 - Socio Sanitaria e scientifica</i> <i>Responsabile Dott.ssa Katia Tixon</i></p>

I Responsabili della trasmissione, della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati

L'organizzazione chiamata a presiedere la puntuale attuazione dei sopra citati adempimenti si compone dal:

- Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
- Responsabile della trasmissione, pubblicazione e aggiornamento dei dati
- Struttura tecnica di supporto operativo

Il Responsabile della Prevenzione Corruzione e della Trasparenza

Il Responsabile della Prevenzione Corruzione e della Trasparenza eserciterà i compiti attribuiti dalla legge e dal presente Programma:

- sovrintendendo all'insieme delle attività tese a garantire l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza previsti dalla normativa vigente; assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;
- segnalando all'organo di indirizzo politico, all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), all'Autorità nazionale anticorruzione, i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione;
- provvedendo all'aggiornamento annuale del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, all'interno del quale sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con il Piano triennale di prevenzione della corruzione;
- controllando che le misure del Programma siano collegate con le misure e gli interventi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione;
- controllando e verificando l'attuazione del Programma;

- elaborando una relazione sintetica annuale sullo stato di attuazione degli obblighi di pubblicazione del Programma da presentare all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
- controllando e assicurando la regolare attuazione dell'accesso civico sulla base di quanto stabilito dall'art. 5 del D.Lgs. 33/2013;
- curando l'istruttoria relativa all'applicazione del regime sanzionatorio per la violazione di specifici obblighi di trasparenza di cui all'art. 47 del D.Lgs. n. 33/2013.

Responsabile della trasmissione, pubblicazione e aggiornamento dei dati

A norma dell'art. art. 43 c.3 D.Lgs. 33/2013 "I responsabili degli uffici dell'amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge". Pertanto, ai fini della pubblicazione dei dati, informazioni e documenti di loro pertinenza, i responsabili delle 4 Aree Funzionali della LILT, ai sensi degli artt. 6, 7, 7bis, 8, 9 e 9 bis del suddetto decreto devono:

- osservare ogni prescrizione riguardante la pubblicazione obbligatoria dei dati, informazioni e documenti, nel rispetto di ogni disposizione di cui al D.Lgs. 33/2013;
- elaborare i dati, informazioni e documenti di competenza curandone la completezza, la tempestività, la semplicità di consultazione, la comprensibilità, l'omogeneità, la facile accessibilità, nonché la conformità ai documenti originali in possesso dell'amministrazione;
- adempiere agli obblighi di pubblicazione garantendo la tempestiva e regolare pubblicazione delle informazioni di cui sono direttamente responsabili, ai fini del rispetto dei termini di legge;
- garantire il flusso dei dati e delle informazioni non di loro diretta pubblicazione attraverso la trasmissione degli stessi al RPCT;
- controllare e aggiornare i dati, le informazioni e i documenti non più attuali e comunicarli al RPCT;
- provvedere all'aggiornamento periodico dei dati e delle informazioni ogni qualvolta vi siano da apportare modifiche significative dei dati o si debba provvedere alla pubblicazione di documenti urgenti;
- indicare chiaramente la data di pubblicazione, ovvero, dell'ultima revisione;

Struttura tecnica di supporto operativo

Tale struttura tecnica opera esclusivamente a supporto operativo e logistico elaborando e convertendo i contenuti inviati per la pubblicazione dal RPCT e dai responsabili della trasmissione e pubblicazione della LILT. Gli stessi, comunque, sono i responsabili organizzativi della corretta pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale.

Dati, informazioni e documenti ulteriori

Nella sottosezione di secondo livello "Altri contenuti-Dati ulteriori" sono ospitati ai sensi degli art. 7 bis, c. 3, d.lgs. n. 33/2013 e art. 1, c. 9, lett. f), l. n. 190/2012 i dati, le informazioni e i documenti ulteriori che le pubbliche amministrazioni non hanno l'obbligo di pubblicare ai sensi della normativa vigente e che non sono riconducibili a nessuna delle sottosezioni previste dall'Allegato al d.lgs. n. 33/2013.

Il Consiglio Direttivo Nazionale della LILT ha ritenuto opportuno, nella circostanza, individuare talune tipologie di dati/atti da pubblicare ulteriormente rispetto a quelli d'obbligo, al fine di

incrementare il complessivo livello di trasparenza dell'Ente. In particolare, è stato previsto di procedere alla pubblicazione di documenti relativi ai bandi di ricerca che la LILT indice ogni anno.

Formazione e comunicazione in materia di trasparenza

Ai fini di ottemperare alle disposizioni dettate dal D.Lgs. 150/2009 e dalla Delibera Civit (ora A.N.AC) n. 105/2010 in relazione al processo di coinvolgimento degli stakeholder, la LILT organizzerà delle giornate della trasparenza che coinvolgeranno anche tutto il personale in servizio oltreché le 106 Associazioni provinciali della LILT.

Tra le iniziative di maggior rilievo vi è la Giornata della Trasparenza online, quale evento finalizzato a presentare le azioni messe in atto e quelle da intraprendere al fine di un più compiuta partecipazione degli *stakeholder*.

I destinatari dell'iniziativa sono tutti gli *stakeholder* della LILT, interni ed esterni.

Le modalità di svolgimento della Giornata della Trasparenza consentono da un lato di far porre l'attenzione degli *stakeholder* sulle principali filiere di attività e sui servizi offerti dalla LILT, e dall'altro di incoraggiare canali di dialogo con gli intervenuti.

Le Giornate della Trasparenza costituiscono inoltre un valido strumento per:

- acquisire riscontri sul grado di soddisfacimento degli *stakeholder* riguardo alla comprensibilità, accessibilità e utilizzabilità dei dati, delle informazioni e dei documenti pubblicati,
- individuare ulteriori necessità di informazione, nel processo di miglioramento continuo della trasparenza
- determinare un confronto diretto e un *feedback* sui servizi presentati prestatati dalla LILT.

I contributi che risulteranno dalle Giornate della Trasparenza consentiranno di disporre di elementi utili per la ridefinizione dei documenti di pianificazione/programmazione dell'Amministrazione e per migliorare i livelli dei servizi e della trasparenza.

La Giornata della Trasparenza viene programmata annualmente e verrà data comunicazione sul sito della LILT nonché sui canali social al fine della massima trasmissione.

Circa le azioni di formazione in tema di trasparenza, nel corso del 2023 si è tenuta nel mese di dicembre una giornata di formazione "in house". Nel 2024 saranno riproposte dette iniziative nell'ambito del piano di formazione pluriennale di tutto il personale.

ACCESSO CIVICO

Premessa

L'accesso civico, introdotto dall'art. 5 comma 1 del decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2016 n.97, è il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati, oggetto di pubblicazione obbligatoria secondo le vigenti disposizioni normative, qualora le pubbliche amministrazioni ne abbiano omesso la pubblicazione. Esso prevede: *L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione*".

Il comma 2, dello stesso articolo 5 prevede altresì: *"Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione"*.

La norma attribuisce ad ogni cittadino il *libero accesso* ai dati, oggetto di pubblicazione obbligatoria, ed estende l'accesso civico ad ogni altro dato e documento (*"ulteriore"*) rispetto a quelli da pubblicare in *"amministrazione trasparente"*.

Consentire a chiunque l'esercizio dell'accesso civico è considerato di notevole rilevanza. A norma del decreto legislativo 33/2013 in *"amministrazione trasparente"* sono pubblicati:

- i nominativi del responsabile della trasparenza al quale presentare la richiesta d'accesso civico e del titolare del potere sostitutivo, con l'indicazione dei relativi recapiti telefonici e delle caselle di posta elettronica istituzionale;
- le modalità per l'esercizio dell'accesso civico.

La disciplina dell'accesso civico e le misure per assicurarne l'efficacia

L'accesso civico si divide in:

- Accesso semplice
- Accesso generalizzato
- Accesso documentale agli atti ex L. n. 241/90

L'accesso civico semplice

Chiunque ha diritto di richiedere i documenti, le informazioni o i dati, la cui pubblicazione è obbligatoria ai sensi del Decreto legislativo n. 33/2013, che le pubbliche amministrazioni hanno omesso di pubblicare nel sito istituzionale. Non sono richiesti requisiti e la richiesta non deve essere motivata e può essere presentata in qualsiasi momento dell'anno. Le richieste di accesso civico vanno inoltrate al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della LILT, attraverso l'apposito modulo reperibile nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione di primo livello "Accesso civico". La richiesta può essere inoltrata:

- tramite posta elettronica all'indirizzo: e-mail sede.centrale@lilt.it
- tramite posta elettronica certificata all'indirizzo e-mail sede.pec@lilt.it
- tramite posta ordinaria all'indirizzo: Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della LILT – Via Alessandro Torlonia, 15 – 00161 Roma
- direttamente presso l'ufficio protocollo della LILT. – Via Alessandro Torlonia 15 – 00161 Roma

In caso di ritardo o mancata risposta si potrà presentare una nuova istanza al titolare del potere sostitutivo. Il Titolare del potere sostitutivo della LILT è il Prof. Francesco Schittulli nella qualità di Presidente Nazionale della LILT al quale può essere rivolta istanza attraverso l'apposito modulo reperibile nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione di primo livello "Accesso civico".

La richiesta può essere inoltrata:

- tramite posta elettronica all'indirizzo: e-mail f.schittulli@lilt.it
- tramite posta elettronica certificata all'indirizzo e-mail sede.pec@lilt.it
- tramite posta ordinaria all'indirizzo: Presidente della LILT Via Alessandro Torlonia 15 – 00161 Roma
- direttamente presso l'ufficio protocollo della LILT. – Via Alessandro Torlonia 15 – 00161 Roma

L'accesso civico generalizzato

(o accesso FOIA) consente a chiunque di richiedere documenti, dati o informazioni ulteriori rispetto a quelli che le amministrazioni sono obbligate a pubblicare.

Le richieste di accesso generalizzato – anche in caso di ritardo o mancata risposta – vanno presentate con le stesse modalità come sopra descritto attraverso l'apposito modulo reperibile nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione di primo livello "Accesso civico"

L'accesso agli atti ex L. n. 241/1990

Le richieste di accesso agli atti ex L. n. 241/1990 – anche in caso di ritardo o mancata risposta – vanno inoltrate con le stesse modalità sopra descritte attraverso l'apposito modulo reperibile nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione di primo livello "Accesso civico".

La LILT, entro trenta giorni, procede alla pubblicazione nel sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto e lo trasmette contestualmente al richiedente, ovvero comunica al medesimo l'avvenuta pubblicazione, indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto. Se il documento, l'informazione o il dato richiesti risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, la LILT indica al richiedente il collegamento ipertestuale. Nei casi di ritardo o mancata risposta il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo.

La LILT nel corso del 2018, con apposito regolamento, ha disciplinato l'esercizio del diritto di accesso ai documenti amministrativi e del diritto di accesso civico ai documenti, informazioni e dati detenuti dall'Ente.

PUBBLICAZIONE DEGLI ATTI E DEI DATI RELATIVI ALLA CONCESSIONE DI SOVVENZIONI, CONTRIBUTI, SUSSIDI E ATTRIBUZIONE DI VANTAGGI ECONOMICI E AI CONTRATTI DI LAVORI, SERVIZI E FORNITURE.

a) Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici.

Gli artt. 26 e 27 del d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016, prevedono la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente", nella apposita sottosezione di primo livello, degli atti relativi alla concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e attribuzione di vantaggi economici.

Si evidenzia che:

- per i già menzionati atti di concessione l'obbligo di pubblicazione sussiste tutte le volte che l'importo dei contributi concessi al medesimo soggetto, nel corso dello stesso anno solare, superi il tetto di € 1.000,00; in tal caso dovranno essere pubblicati i relativi atti.
- tenuto conto di quanto previsto dall' art. 26 del D.Lgs. 33/2013, sono soggetti agli obblighi di pubblicazione anche gli atti di concessione di vantaggi economici di qualunque genere a privati; il comma 4 del suddetto articolo stabilisce che non sono ostensibili e pertanto esclusi dagli obblighi di pubblicazione i dati identificativi delle persone fisiche destinatarie dei provvedimenti di concessione, quando dati di cui sia possibile ricavare informazioni relative allo stato di salute ovvero alla situazione di disagio economico sociale degli interessati.
- devono essere comunque pubblicati anche gli atti di concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici di importo non superiore a € 1.000,00; in questo caso la pubblicazione non costituisce condizione legale di efficacia dei provvedimenti.

b) Contratti pubblici di lavori, servizi e forniture

In virtù di quanto previsto dall'art. 23 e dall' art. 37 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm. e ii., le determinazioni a contrarre e i dati di cui all'art. 1 comma 32 della Legge 190/2012, devono essere pubblicate (qualunque sia l'importo), nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione di primo livello "Bandi di gara e contratti", sotto sezione di secondo livello "Informazioni sulle singole procedure in formato tabellare".

Nelle determinazioni di impegno e liquidazione riguardanti contratti pubblici deve essere riportata l'indicazione relativa all'assolvimento degli obblighi di trasparenza, secondo le formule in uso.

Si rammenta l'obbligo di pubblicare tutte le informazioni previste dall' art. 37 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 33/2013, senza omissione alcuna, e in particolare si richiama l'attenzione sulla obbligatoria precisazione del Servizio e del nome del responsabile del procedimento e/o del Servizio del relativo procedimento amministrativo, della modalità seguita per l'individuazione dell'operatore economico e sull'obbligo del materiale caricamento della determinazione inerente il procedimento di spesa (per i procedimenti per i quali è previsto).

In relazione all'affidamento di contratti di lavori, servizi e forniture si richiama il disposto dell'art. 29 del D.Lgs. 50/2016, recante principi in materia di trasparenza, in base al quale "tutti gli atti delle amministrazioni aggiudicatrici e degli enti aggiudicatori relativi alla programmazione di lavori,

opere, servizi e forniture, nonché alle procedure per l'affidamento di appalti pubblici di servizi, forniture, lavori e opere, di concorsi pubblici di progettazione, di concorsi di idee e di concessioni, non considerati riservati ovvero secretati, devono essere pubblicati e aggiornati sul profilo del committente, nella sezione "Amministrazione trasparente" con l'applicazione delle disposizioni di cui al D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33".

DECORRENZA E DURATA DELL'OBBLIGO DI PUBBLICAZIONE

Ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs 33/2013 i dati, le informazioni e i documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria sono pubblicati per un periodo di 5 anni, decorrenti dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello da cui decorre l'obbligo e comunque fino a che gli atti pubblicati producono i loro effetti, fatti salvi i diversi termini previsti dalla normativa in materia di trattamento dei dati personali e quanto previsto da specifiche disposizioni di legge (es. art. 14, comma 2 e 15, comma 4 D.Lgs 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016).

I regolamenti restano pubblicati nell'apposita sezione nel testo vigente, aggiornato alla produzione dell'atto.

Allo scadere del termine di durata dell'obbligo di pubblicazione i documenti saranno organizzati all'interno di distinte sezioni di archivio.

AGGIORNAMENTO DEI DATI

Le pagine e i contenuti della sezione Amministrazione Trasparente sono tenuti costantemente aggiornati, nel rispetto delle norme di riferimento.

Al fine di garantire una chiara indicazione della data di aggiornamento dei documenti, ogni documento dovrà riportare indicato, all'interno dello stesso, la data di ultimo aggiornamento del documento trasmesso.

MISURE DI MONITORAGGIO E DI VIGILANZA SULL'ATTUAZIONE DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA

Il RPCT svolge, come previsto dall'art. 43 del D.Lgs. n. 33/2013, l'attività di controllo sull'adempimento degli obblighi di pubblicazione, attraverso un monitoraggio su base periodica, mediante riscontro tra quanto pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" e quanto previsto nel presente piano.

RESPONSABILITÀ E SANZIONI

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza che ha il compito di vigilare sull'attuazione di tutti gli obblighi previsti dalla normativa è tenuto a segnalare i casi di mancato o ritardato adempimento all'OIV, all'organo di indirizzo politico nonché, nei casi più gravi, all'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) e all'ufficio per i procedimenti disciplinari.

L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente deve costituire elemento di valutazione dei responsabili delle Aree Funzionali, eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione ed è comunque valutato ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale e organizzativa dei responsabili.

TRASPARENZA E NUOVA DISCIPLINA DELLA TUTELA DEI DATI PERSONALI (REG. UE 2016/679)

Il 25 maggio 2018, è stato emanato il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679.

A seguito dell'entrata in vigore del suindicato regolamento la LILT ha provveduto a nominare il

Responsabile della protezione dei dati (RPD- DPO). Ai sensi della normativa europea, il Responsabile della Protezione dei Dati svolge specifici compiti, anche di supporto, per tutta l'amministrazione essendo chiamato a informare, fornire consulenza e sorvegliare in relazione al rispetto degli obblighi derivanti della normativa in materia di protezione dei dati personali (art. 39 del RGPD). Come già detto l'RPCT ha la possibilità di avvalersi, se ritenuto necessario, del supporto del Responsabile della protezione dei dati RPD (ex art. 37 del Regolamento europeo 2016/679) nell'ambito delle istanze di riesame di decisioni sull'accesso civico generalizzato, per quanto possano riguardare profili attinenti alla protezione dei dati personali.

PIANO DELLE ATTIVITÀ 2024-2026

Attività previste	ANNI		
	2024	2025	2026
Implementazione delle procedure informatiche per la pubblicazione dei contenuti (dati, informazioni, atti, documenti).	X	X	X
Pubblicazione di dati, informazioni, atti e documenti.	X	X	X
Svolgimento delle attività di vigilanza (monitoraggio) sugli adempimenti di pubblicazione. Misure e iniziative di promozione della trasparenza anche in rapporto con il Piano e con gli obiettivi di Performance.	X	X	X
Segnalazione, se necessario, all'organo di indirizzo politico, al Nucleo di valutazione, all'Autorità Nazionale Anticorruzione e, nei casi più gravi, all'ufficio di disciplina del/dei caso/i di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione.	X	X	X
Attività di impulso e vigilanza circa gli adempimenti degli obblighi in materia di trasparenza, da parte delle proprie Società controllate o partecipate.	X	X	X
Organizzazione "Giornate della trasparenza".	X	X	X

Sezione 3. Organizzazione e capitale umano

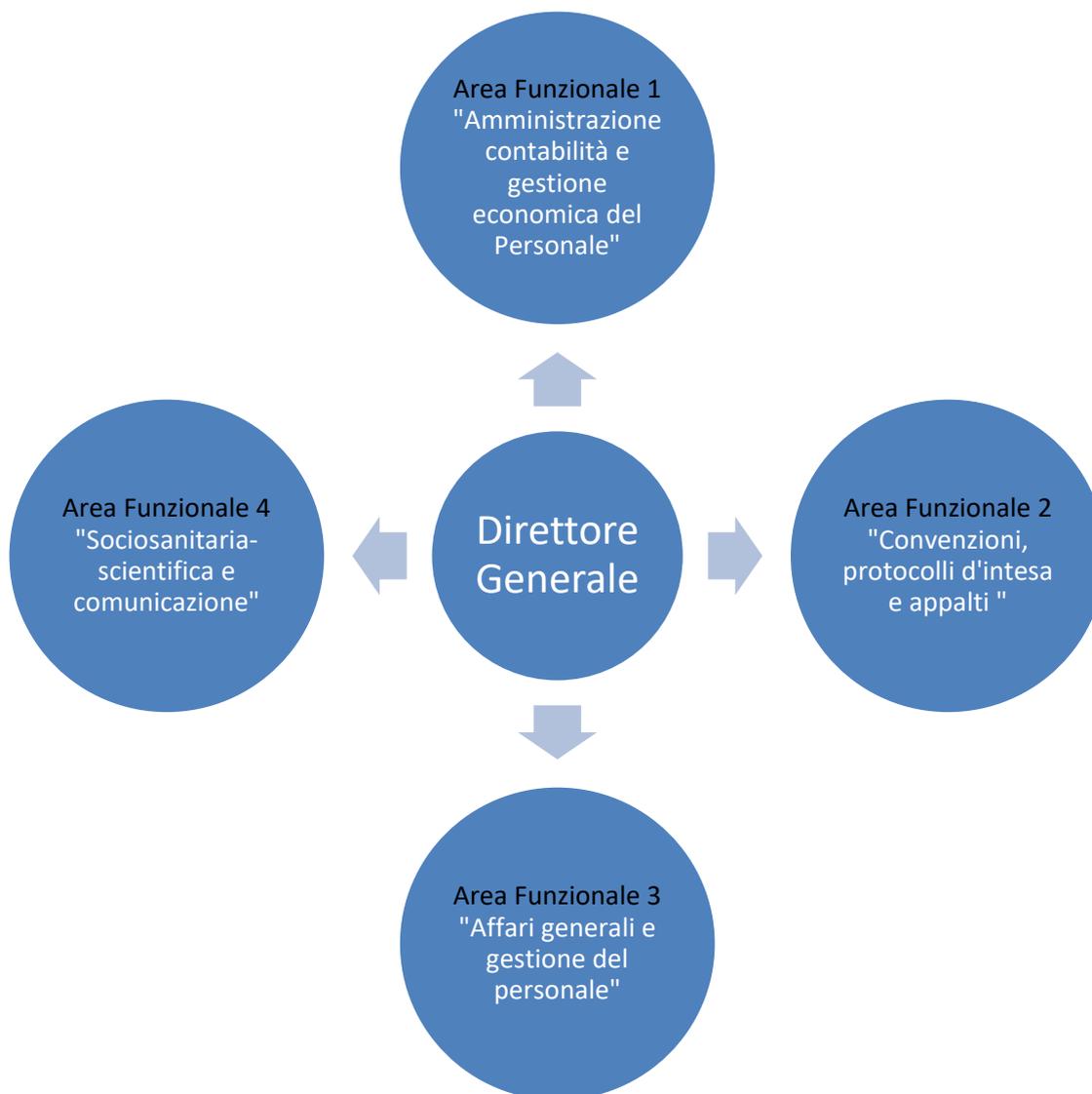
STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Nel corso degli anni, a causa del blocco delle assunzioni, la LILT ha subito una continua diminuzione di personale fronteggiando, con quello in servizio, una crescente richiesta di adempimenti amministrativi per la Pubblica Amministrazione anche a seguito delle continue innovazioni e implementazioni delle piattaforme esistenti gestite dagli Organi vigilanti.

La dotazione organica totale della Sede Centrale così come dettagliata successivamente nel del Piano dei Fabbisogni del Personale è composta da 21 unità (di cui 9 in servizio), più il Direttore Generale, la cui posizione è regolata da un contratto di lavoro di diritto privato, incarico di vertice amministrativo della LILT.

A seguito di una complessa ricognizione delle attività del personale amministrativo della LILT, che ha riguardato l'acquisizione e/o l'approfondimento di informazioni utili sulle competenze ed attitudini professionali del suddetto personale – è stata completata l'attuazione di un processo di riorganizzazione della Sede Centrale come risulta dal funzionigramma della LILT di seguito specificato sinotticamente, approvato con [deliberazione n. 18 del 28 settembre 2020](#).

Sono state previste quattro aree funzionali ed un ufficio di supporto infrastrutturale e sono in corso di definizione le nuove aree che saranno operative dopo l'assunzione del personale mancante.



L'Ufficio di Supporto infrastrutturale conclude la classificazione delle Aree individuate.

Al personale dell'Ente viene applicato il CCNL del comparto Funzioni Centrali 2019-2021 (comparto EPNE definito e indicato all'art. 3 del CCNQ del 3/8/2021).

Attualmente risultano in servizio presso la LILT n. 9 dipendenti suddivisi nei seguenti profili:

Area Funzionari (Ex Categoria C)	n. 3
Area Assistenti (Categoria B)	n. 5
Area Operatori (Ex Categoria A)	n. 1

ORGANIZZAZIONE DEL LAVOROAGILE

Il decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 recante "Misure urgenti in materia di salute, sostegno al lavoro e all'economia, nonché di politiche sociali connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", convertito con modificazioni con Legge 17 luglio 2020 n.77, ha disposto all'art.263 comma 4-bis che entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), quale sezione del

documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60% dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 30% dei dipendenti, ove lo richiedano. Il presente documento - in applicazione dell'art. 263 comma 4-bis del DL. 34/2020 -costituisce il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori (LILT) quale sezione del documento di cui all'art.10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

LIVELLO DI ATTUAZIONE E SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Il Presidente e il Responsabile di direzione e gestione (RDG) della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori nel mese di marzo del 2020, in ottemperanza al DPCM del 4 marzo 2020 “Misure per il contrasto ed il contenimento sull'intero territorio nazionale del diffondersi del virus COVID – 19” e alla Circolare n. 1 del 4 marzo 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, concernente “Misure incentivanti per il ricorso a modalità flessibili di svolgimento della prestazione lavorativa”, hanno tempestivamente attuato le azioni necessarie per consentire al personale dipendente di poter svolgere l'attività lavorativa in modalità agile. Per l'organizzazione e il monitoraggio del lavoro agile l'Ente, oltre alle azioni condotte in fase di emergenza, ha predisposto un proprio regolamento sul lavoro agile ed una informativa sulla salute e sicurezza nel lavoro agile ai sensi dell'art. 22, comma 1, della Legge 81 del 22 maggio 2017. Mediante ordini di servizio destinati ai dipendenti l'Ente dispone mensilmente le turnazioni che garantiscono la copertura degli uffici per lo svolgimento delle attività indifferibili, assicurando così la percentuale di dipendenti sia in presenza che in smartworking. Il Presidente e il Responsabile di direzione e gestione hanno predisposto il Piano Organizzativo del Lavoro Agile programmando l'attività lavorativa con il fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente e incrementare la produttività in modo da:

- introdurre nuove soluzioni organizzative che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per obiettivi e risultati tenendo sempre presente gli obiettivi di efficienza e di efficacia cui ogni azione amministrativa deve tendere;
- creare le condizioni effettive per una maggiore autonomia e responsabilità dei lavoratori nella gestione dei tempi di lavoro e nel raggiungimento dei risultati;
- razionalizzare e adeguare l'organizzazione del lavoro a seguito dell'introduzione delle nuove tecnologie e reti di comunicazione pubblica, realizzando una migliore articolazione delle attività;
- rafforzare le misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa.

Il Responsabile di direzione e gestione e la Responsabile del personale hanno previsto dei momenti di incontro e formazione del personale incentrati sulle competenze organizzative con l'intento di rafforzare la capacità di lavorare per obiettivi o processi e aumentare l'autonomia e la responsabilità individuale dei lavoratori. È stato attuato un processo di digitalizzazione ed informatizzazione dei processi dell'Ente attraverso l'utilizzo di una rete virtuale della LILT, aggiornamenti dei software dei programmi, rafforzamento dei software di protezione (antivirus e firewall). Sono state acquistate attrezzature tecnologiche per dotare i dipendenti di computer portatili e telecamera per poter svolgere incontri, riunioni e formazione in videoconferenza.

MODALITA' ATTUATIVE DEL LAVORO AGILE

Il Responsabile di Direzione e Gestione ha individuato i processi lavorativi per portare avanti l'attività pianificata dal Consiglio Direttivo Nazionale e stimato che potrà consentire ad almeno il 60% dei lavoratori - che svolgono attività smartabili e che ne faranno richiesta - lo svolgimento delle stesse attività in modalità di "Lavoro agile", con la garanzia del rispetto delle pari opportunità e di non subire penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità, della progressione di carriera e della valutazione della performance.

Il Responsabile di direzione e gestione e la Responsabile del personale, sulla base del funzionigramma della Sede Centrale, hanno effettuato una mappatura (allegato) delle attività con il fine di distinguere quelle che possono essere svolte in modalità di lavoro agile (smartabili) da quelle che devono essere necessariamente rese in servizio in ufficio (indifferibili). La mappatura ha rilevato che su 126 attività, 99 possono essere svolte in modalità di lavoro agile.

Il Responsabile di direzione e gestione e la Responsabile del personale hanno disposto un piano di formazione (allegato) di funzionari e dipendenti mirato ad ampliare le competenze dei lavoratori nell'arco dei prossimi tre anni.

Per i funzionari è previsto un programma di formazione per rafforzare le competenze direzionali ampliando le capacità di organizzazione, coordinamento, misurazione e valutazione dei processi di gestione. Per i dipendenti è stata programmata una formazione inerente le competenze organizzative volta a stimolare la capacità di organizzarsi in autonomia, ad incentivare la capacità di lavorare per obiettivi e a responsabilizzarsi nell'esecuzione dei processi.

Il processo di digitalizzazione e informatizzazione dell'Ente ha reso necessario prevedere una formazione specifica sulle competenze digitali dei lavoratori in modo tale che tutti possano aumentare la propria capacità di utilizzare le nuove tecnologie.

Con questo piano formativo si intende migliorare il livello di efficienza, stimolando il personale ed aumentando la produttività, ed ottimizzare l'efficacia sia quantitativa che qualitativa delle attività svolte.

La previsione di una formazione progressiva nei prossimi tre anni consentirà inoltre di accrescere il livello professionale del personale dipendente con un vantaggio sia del lavoratore che si sentirà valorizzato sia dell'Ente che avrà lavoratori soddisfatti che produrranno di più e con una maggiore qualità.

SOGGETTI, PROCESSI E STRUMENTI DEL LAVORO AGILE

Il Responsabile di direzione e gestione considera la prestazione lavorativa con un'ottica nuova, non più concentrando il controllo sul tempo (orario di lavoro) ed il luogo (ufficio) ma sugli obiettivi che i lavoratori devono raggiungere. Il RDG instaura con i dipendenti un rapporto fiduciario condividendo con loro la responsabilità per i risultati ottenuti, ne salvaguarda le aspettative in termini di formazione e crescita professionale, promuovendo percorsi formativi che non escludano i lavoratori dal contesto lavorativo, dai processi d'innovazione in atto e dalle opportunità professionali.

Il RDG si avvale della Responsabile del personale per il monitoraggio degli obiettivi fissati e della verifica del riflesso sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, per la mappatura delle attività e la eventuale rigenerazione dei processi di lavoro, per la individuazione del personale da avviare a modalità di lavoro agile anche alla luce della condotta complessiva e della affidabilità dei dipendenti. Il RDG e la Responsabile del personale esercitano un potere di controllo diretto su tutti i dipendenti, organizzano per essi una programmazione delle priorità e degli obiettivi lavorativi e verificano il conseguimento degli stessi.

PROGRAMMA DI SVILUPPO DEL LAVORO AGILE

Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori è suddiviso in tre fasi. La fase di avvio attuata nell'anno 2021 ha consentito ad almeno il 60% del

personale richiedente, tra coloro che svolgono attività smartabili, di svolgere la propria attività lavorativa in modalità di lavoro agile.

Le attività che sono state rese in modalità di lavoro agile sono il 78,5%.

La seconda fase è di sviluppo intermedio è stata attuata nel corso del 2022 coinvolgendo il 70% del personale in attività attuate in smart working e modificando – ove possibile – i processi lavorativi in modo tale da aumentare le attività smartabili all'86,5%.

La terza fase è di sviluppo avanzato e mira ad arrivare ad almeno l'80% di lavoratori in smart working nell'anno 2024 e seguenti, e ad incrementare le attività smartabili fino al 94,4%.

La LILT ha fin da subito stipulato gli accordi individuali tra l'Ente e i dipendenti richiedenti, come previsto dal CCNL Funzioni Centrali 2019/2021, e dal Contratto Collettivo Integrativo del personale per il triennio 2022/2023, all'articolo n. 13 - "Lavoro da remoto".

Sono 7 su 9 i dipendenti che alternano le attività lavorative in presenza e da remoto, garantendo lo stesso standard di qualità lavorativa e migliorando quelle della loro qualità di vita.

Nel corso del 2023 e del 2024 la LILT ha effettuato degli investimenti in materia informatica atti a garantire una maggiore stabilità e sicurezza in tema di cybersecurity.

L'acquisto di software sempre più performanti, l'incremento delle unità di dipendenti in possesso di firme digitali, sono tutte attività che hanno lo scopo oltre che di incrementare le attività digitalizzate e quindi smartabili anche quello di garantire una maggiore sicurezza.

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022-23	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024	FONTI	
CONDIZIONI ABILITANTI DEL LAVORO AGILE	SALUTE ORGANIZZATIVA	Coordinamento organizzativo del lavoro agile	SI	SI	SI	SI		
		Monitoraggio del lavoro agile	SI	SI	SI	SI		
		Programmazione per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	SI	SI	SI	SI	<i>Piano della Performance</i>	
	SALUTE PROFESSIONALE							
		Competenze organizzative	% funzionari agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile	0	50%	50%	50%	<i>Approvazione CDN</i>
			-% dip. lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile	0	29%	29%	29%	
			-% di lavoratori che lavorano per obiettivi e/o per progetti e/o per processi	90%	90%	90%	90%	<i>Piano della Performance</i>
		Competenze digitali:	-% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali	0%	30%	60%	90%	
			-% lavoratori agili che utilizzano le tecnologie digitali a disposizione	90%	90%	90%	90%	
		SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA	€ Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile	0%	2.500,00		5.000,00	<i>Provvedimenti autorizzativi</i>
			€ Investimenti in supporti hardware e infrastrutture digitali anche funzionali al lavoro agile	10.223,84	3.000,00	23.186,71	3.000,00	<i>Provvedimenti autorizzativi</i>
			€ Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi	0,00	9.455,00	3.000,00	3.000,00	<i>Provvedimenti autorizzativi</i>
	SALUTE DIGITALE	% lavoratori agili dotati di dispositivi	90%	90%	100%	100%		
		N. PC per lavoro agile	8	8	9	9		
		Assenza/Presenza Sistema VPN	PRESENZA	PRESENZA	PRESENZA	PRESENZA		
		Assenza/Presenza di una intranet	PRESENZA	PRESENZA	PRESENZA	PRESENZA		
		Presenza/Assenza Sistemi di collaborazione (es. documenti in cloud)	PRESENZA	PRESENZA	PRESENZA	PRESENZA		
		% Applicativi consultabili in lavoro agile	50%	100%	100%	100%		

	% Banche dati consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%	
	% Firma digitale tra i lavoratori agili	11%	22%	33%	66%	
	% Processi digitalizzati	70%	90%	90%	100%	
	% Servizi digitalizzati	70%	90%	90%	100%	
NOTE						

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022-23	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024	FONTI
ATTUAZIONE LAVORO AGILE	INDICATORI QUANTITATIVI	% lavoratori agili effettivi / lavoratori agili potenziali	90%	90%	90%	90%	Ufficio Personale
		% Giornate lavoro agile/giornate lavorative totali	37%*	50%	60%	70%	Ufficio Personale
	INDICATORI QUALITATIVI						Ufficio Personale
		Livello di soddisfazione sul lavoro agile su:					Ufficio Personale
		%funzionari in lavoro agile soddisfatti	100%	100%	100%	100%	Ufficio Personale
		% dipendenti in lavoro agile soddisfatti	100%	100%	100%	100%	Ufficio Personale
		% dipendenti Uomini soddisfatti	100%	100%	100%	100%	Ufficio Personale
		% dipendenti Donne soddisfatte	100%	100%	100%	100%	Ufficio Personale
		% dipendenti sopra i 50 anni soddisfatti	100%	100%	100%	100%	Ufficio Personale
		Soddisfazione per situazione familiare: % dipendenti con figli minori soddisfatti	100%	100%	100%	100%	Ufficio Personale
NOTE							

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022-23	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024	FONTE
PERFORMANCE ORGANIZZATIVE	ECONOMICITA'	Riflesso economico: % Riduzione costi (<i>Utenze/anno – stampe/anno-straordinario/anno – missioni/anno etc.</i>)	NP	15%	15%	15%	
	EFFICIENZA	Produttiva: Diminuzione assenze, Aumento produttività	Si/Si	Si/Si	Si/Si	Si/Si	
		Economica: Riduzione di costi per output di servizio (es. utenze/anno; stampe/anno; straordinario/anno; ecc.)	ND	15%	15%	15%	
	EFFICACIA	Temporale: Riduzione dei tempi di lavorazione di pratiche ordinarie	ND				
		Quantitativa: Quantità erogata, Quantità fruita	4121	4200	4200	4200	
		Qualitativa: Qualità erogata, Qualità percepita	<i>Il risultato degli standard qualitativi è valutato in sede di relazione annuale della performance</i>	<i>Il risultato degli standard qualitativi sarà valutato in sede di relazione annuale della performance</i>	<i>Il risultato degli standard qualitativi sarà valutato in sede di relazione annuale della performance</i>	<i>Il risultato degli standard qualitativi sarà valutato in sede di relazione annuale della performance</i>	
NOTE							

DIMENSIONI	OBIETTIVI	INDICATORI	STATO 2020 (baseline)	FASE DI AVVIO Target 2021	FASE DI SVILUPPO INTERMEDIO Target 2022-23	FASE DI SVILUPPO AVANZATO Target 2024	FONTE
IMPATTI	IMPATTI ESTERNI	Sociale: per gli utenti, per i lavoratori	Impatto positivo per i lavoratori: riduzione tempo percorrenza casa-lavoro; Minor rischio contagio da	Impatto positivo per i lavoratori: riduzione tempo percorrenza casa-lavoro; conciliazione tempi vita/lavoro	Impatto positivo per i lavoratori: riduzione tempo percorrenza casa-lavoro;	Impatto positivo per i lavoratori: riduzione tempo percorrenza casa-lavoro;	

			Covid-19	Minor rischio contagio da Covid-19			
	Ambientale: per la collettività	minor livello di Emissioni di Co2, stimato rispetto a km casa/lavoro dei dipendenti (Km risparmiati per commutinggrCO2/km); minore quantità di stampe; minore quantità di spazio fisico occupato per uffici	minor livello di Emissioni di Co2, stimato rispetto a km casa/lavoro dei dipendenti (Km risparmiati per commutinggrCO2/km); minore quantità di stampe; minore quantità di spazio fisico occupato per uffici	minor livello di Emissioni di Co2, stimato rispetto a km casa/lavoro dei dipendenti (Km risparmiati per commutinggrCO2/km); minore quantità di stampe; minore quantità di spazio fisico occupato per uffici	minor livello di Emissioni di Co2, stimato rispetto a km casa/lavoro dei dipendenti (Km risparmiati per commutinggrCO2/km); minore quantità di stampe; minore quantità di spazio fisico occupato per uffici	minor livello di Emissioni di Co2, stimato rispetto a km casa/lavoro dei dipendenti (Km risparmiati per commutinggrCO2/km); minore quantità di stampe; minore quantità di spazio fisico occupato per uffici	
	Economico: per i lavoratori	Positivo: riduzione spese raggiungimento luogo di lavoro Negativo: aumento consumo energia elettrica	Positivo: riduzione spese raggiungimento luogo di lavoro Negativo: aumento consumo energia elettrica	Positivo: riduzione spese raggiungimento luogo di lavoro Negativo: aumento consumo energia elettrica	Positivo: riduzione spese raggiungimento luogo di lavoro Negativo: aumento consumo energia elettrica	Positivo: riduzione spese raggiungimento o luogo di lavoro Negativo: aumento consumo energia elettrica	
	IMPATTI INTERNI	Miglioramento salute organizzativa	<i>Si</i>	<i>Si</i>	<i>Si</i>	<i>Si</i>	
		Miglioramento salute professionale	<i>Si</i>	<i>Si</i>	<i>Si</i>	<i>Si</i>	
		Miglioramento salute economico-finanziaria	<i>Si</i>	<i>Si</i>	<i>Si</i>	<i>Si</i>	
		Miglioramento salute digitale	<i>Si</i>	<i>Si</i>	<i>Si</i>	<i>Si</i>	
NOTE							

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

Premessa

Il presente Piano, relativo al periodo 2024-2026, aggiorna il precedente piano triennale dei fabbisogni del personale relativo al periodo 2023-2025, adottato con deliberazione n. 9 del Consiglio Direttivo Nazionale del 17 marzo 2023 aggiornamento del Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024 adottato con deliberazione n. 6 del Consiglio Direttivo Nazionale del 29 aprile 2022.

Situazione di partenza

La situazione di partenza, da cui muove la presente programmazione, viene di seguito descritta con riferimento a:

- organici;
- organigramma;
- piano della performance 2022-2024;
- andamento della spesa di personale;
- previsioni cessazioni.

Organico

In tavola 1, si presenta la situazione aggiornata dell'organico LILT, di cui:

- DPCM 22 gennaio 2013, Tabella 32,

- DPCM 20 giugno 2019

- Legge art. 2 bis L. 19 maggio 2022, n. 52

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, recante disposizioni urgenti per il superamento delle misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19, in conseguenza della cessazione dello stato di emergenza.

Dopo l'articolo 2 è inserito il seguente: "Art. 2 -bis (Potenziamento dell'attività della Lega italiana per la lotta contro i tumori).

1. Al fine di riprendere le attività di contrasto delle patologie oncologiche e di promuovere, nella fase post-pandemica, campagne di prevenzione ed educazione sanitaria rivolte alla popolazione, la Lega italiana per la lotta contro i tumori è autorizzata, per il triennio 2022-2024, a bandire procedure concorsuali pubbliche senza obbligo di previo espletamento delle procedure di mobilità e ad assumere, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, un contingente complessivo di quattro unità di personale, di cui due di Area C – posizione economica C1 e due di Area B – posizione economica B1, per completare la copertura della propria pianta organica, in aggiunta alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. La dotazione organica della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori è rideterminata in dodici unità complessive, di cui un'unità con qualifica C5, tre unità con qualifica C1, un'unità con qualifica B3, sei unità con qualifica B1 e un'unità con qualifica A3. Per lo svolgimento delle procedure concorsuali di cui al primo periodo è autorizzata, per l'anno 2022, una spesa pari a euro 8.350, cui si provvede a valere sulle risorse del bilancio della Lega italiana per la lotta contro i tumori.
2. Agli oneri assunzionali derivanti dall'attuazione del presente articolo, pari a euro 45.907 per l'anno 2022 e a euro 183.628 annui a decorrere dall'anno 2023, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2022-2024, nell'ambito del programma "Fondi di riserva e speciali" della missione "Fondi da ripartire" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2022, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero della salute».

- LEGGE 21 giugno 2023, n. 74

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, recante disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche.

Art. 26 - Disposizioni per il funzionamento della Lega italiana per la lotta contro i tumori

- Al fine di assicurare l'implementazione dell'attività di prevenzione oncologica unitamente all'attività socio-sanitaria e riabilitativa, una quota pari a euro 276.242 per l'anno 2023 e a euro 552.483 a decorrere dal 2024, del contributo di cui all'articolo 1, comma 275, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, riconosciuto in favore della Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori (LILT) è destinata al potenziamento della struttura organizzativa della LILT medesima. A tal fine, l'ente è autorizzato, per il biennio 2023-2024, a bandire procedure concorsuali pubbliche e ad assumere, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, un contingente complessivo di nove unità di personale, di cui un medico di I livello, due professionisti di I livello, tre funzionari e tre assistenti, in aggiunta alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. La dotazione organica è rideterminata in ventuno posizioni complessive, di cui un medico di I livello, due professionisti di I livello, sette funzionari, dieci assistenti e un operatore.

Tavola 1

Organico e contingente comandati: posti e coperture al 1° gennaio 2024

QUALIFICA	EX LIV ECO	PROFILO	DOTAZIONE ORGANICA	IN SERVIZIO	DA ASSUMERE
			LEGGE 21 giugno 2023, n. 74	31/12/2023	2024
CCNL 2019-2021 Area Professionisti (1)					
ALTRI PROF.STI		MEDICO	1	0	1
ALTRI PROF.STI		LEGALE	1	0	1
ALTRI PROF.STI		SOCIAL MANAGER	1	0	1
CCNL 2019-2021 Aree A-B-C (2)					
AREA C	C5	FUNZIONARIO	1	1	0
AREA C	C4	FUNZIONARIO	1	1	0
AREA C		FUNZIONARIO	5	3	2
AREA B	B3	ASSISTENTE	3	3	0
AREA B		ASSISTENTE	7	0	7
AREA A	A3	OPERATORE	1	1	0
		TOTALE	21	9	12

(1) CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA FUNZIONI CENTRALI TRIENNIO 2019-2021

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all'art. 2, comma 2 del "CCNQ per la definizione della composizione delle Aree di contrattazione collettiva nazionale di cui all'art. 7 del CCNQ 3 agosto 2021" sottoscritto il 10 agosto 2022, di seguito CCNQ 10/08/2022. (sottoscritto il 16 novembre 2023)

Destinatari della Sezione "Dirigenti" La presente Sezione si applica ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di cui all'art. 2, comma 2, del CCNQ del 10/08/2022.

Destinatari della Sezione "Professionisti" 1. La presente Sezione del contratto collettivo nazionale di lavoro si applica

ai professionisti di cui all'art. 2, comma 2 del CCNQ del 10/08/2022, collocati nell'area dei professionisti e nell'area medica.

(2) CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI TRIENNIO 2019 – 2021 Area Funzioni Centrali. (sottoscritto il 9 maggio 2022)

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 3 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 3 agosto 2021.

Classificazione:

Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità funzionali alle esigenze proprie dei differenti modelli organizzativi presenti nel comparto, è articolato in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

1. Area degli operatori Area A
2. Area degli assistenti Area B
3. Area dei funzionari Area C
4. Area delle elevate professionalità Area E.P. organigramma

Cessazioni previste

La tavola 2 fornisce una previsione delle cessazioni negli anni 2024, 2025 e 2026. La previsione si basa, nei casi in cui non sono disponibili, informazioni puntuali sull'anzianità contributiva, sul criterio del raggiungimento del requisito ordinamentale dell'età anagrafica.

Tavola 2

Previsione cessazioni periodo 2024-2026

Livello giuridico	Profilo	Cessazioni (-)			
Area	Ruolo	Ruolo tempo indeterminato	Ruolo tempo determinato	Comandi e altre ass. temp.	Totale
Area Prof.sti	Professionale	0	0	0	0
Area C	Amministrativo	0	0	0	0
Area B	Amministrativo	0	0	0	0
Area A	Amministrativo	0	0	0	0
Totale		0	0	0	0

Piano della Performance

Il Consiglio Direttivo Nazionale nella seduta del 31.01.2024 ha adottato il Piano Strategico della LILT per il triennio 2024 – 2026.

Nel corso di tale triennio la LILT intende proseguire e rafforzare l’attuazione delle scelte e degli interventi già intrapresi negli ultimi anni per migliorare i servizi offerti per il raggiungimento sia della propria mission che di altri obiettivi strategici.

A tal fine, nel Piano della Performance 2024-2026, le azioni per il raggiungimento degli obiettivi strategici – oltre a quelli previsti dalla mission istituzionale – si concretizzeranno come di seguito specificato:

Aree Strategiche	Obiettivi Strategici	Risorse Assegnate	Obiettivi operativi	Area/Comparto di riferimento	Target 2024	Target 2025	Target 2026
1. Attività	1.1 Prevenzione Primaria	300.000 (anno 2024 30.000€)	Progetto ECToH 2026 Milano	Sede Centrale Associazioni Provinciali	X	X	X
		200.000 (anno 2024 40.000€)	Progetto AGENTI ZERO ZERO SIGARETTE	Sede Centrale Associazioni Provinciali	X	X	
		70.000	Organizzazione campagne Nazionali - Giornata Mondiale Senza Tabacco, Nastro Rosa, Nastro Blu	Sede Centrale Associazioni Provinciali	X		
		100.000	FESTIVAL DELLA PREVENZIONE	Sede Centrale Associazioni Provinciali	X	X	
		500.000 Ministero salute contributo	Progetto Guadagnare Salute con la LILT / MINISTERO della Salute	Sede Centrale Associazioni Provinciali	X		
	1.2. Prevenzione Secondaria	Senza onere	Stipula nuove convenzioni con Enti Pubblici e privati	Associazioni Provinciali	X	X	X
	1.3. Prevenzione Terziaria	375.000	Progetto Long Survivor – Continuous Care	Sede Centrale Associazioni Provinciali	X		
		120.000 (anno 2024 60.000€)	Modello Intervento LILT Prevenzione Terziaria e Cancer Survivor Day	Sede Centrale Associazioni Provinciali			
	1.4. Ricerca	800.000 (contributi 5x1000 MUR + MIN SAL. - Anno 2023)	Definizione e valutazione di bandi di ricerca in base a linee programmatiche	Sede Centrale Associazioni Provinciali	X	X	X
	2. Comunicazione	2.1. Accrescere la promozione e l’accreditamento dell’immagine della LILT	40.000	Progetto Corporate Identity LILT	Sede Centrale Associazioni Provinciali	X	
3. Assetto organizzativo e risorse	3.1 Banca dati LILT	196.000 (anno 2024 150.000€)	Progetto database nazionale ‘I numeri della prevenzione’	Sede Centrale Associazioni Provinciali	X	X	

	3.2 Formazione ed aggiornamento dipendenti Sede Centrale LILT	Senza onere	Piano della formazione	Sede Centrale	X		
	3.3 Statuto LILT	Senza onere	<u>Approvazione del Nuovo Statuto della LILT</u>	Sede Centrale	X		
		20.000	<u>Regolamento di organizzazione e funzioni dei coordinamenti regionale della LILT e attuazione dello Statuto Nazionale</u>	Sede Centrale Associazioni Provinciali	X		
	3.4 Raccolta fondi	40.000	Sviluppo della raccolta fondi per la sostenibilità della LILT	Sede Centrale Associazioni Provinciali	X		
	3.5 Personale LILT	20.000	<u>Dotazione organica della LILT- reclutamento personale - assunzioni</u>	Sede Centrale	X	X	X
	3.6 PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione	Senza onere	<u>Definizione del Piano</u>	Sede Centrale	X		
	3.7 Riorganizzazione della LILT - Commissione specializzata	150.000 (anno 2024 80.000€)	Progetto ricambio generazionale e rafforzamento del livello	Sede Centrale Associazioni Provinciali	X		
4. Anticorruzione e trasparenza	4.1 Attuazione piani e misure di prevenzione della corruzione	Senza onere	Incremento del livello di sensibilizzazione ai temi della legalità	Sede Centrale	X	X	X
		Senza onere	Piano di formazione sulle tematiche della prevenzione della corruzione	Sede Centrale	X	X	X
		Senza onere	Criteri di contribuzione alle attività ed alle iniziative delle Associazioni Provinciali	Sede Centrale	X	X	X
		Senza onere	Definizione del nuovo Codice del Comportamento	Sede Centrale	X		
	4.2 Miglioramento del rapporto con gli stakeholder in materia di trasparenza	Senza onere	Attuazione degli obblighi di pubblicazione sul sito ufficiale LILT di tutti gli atti previsti	Sede Centrale	X	X	X
		Senza onere	Definizione e adozione di misure organizzative di regolarità e tempestività nella pubblicazione	Sede Centrale	X	X	X
		Senza onere	Individuazione delle specifiche responsabilità dei soggetti tenuti alla pubblicazione	Sede Centrale	X	X	X
		Senza onere	Organizzazione di evento di informazione sulla trasparenza	Sede Centrale	X	X	X

Dotazione Organica Nuove Assunzioni. Anno 2024 - 2026

Con la suddetta LEGGE 21 giugno 2023, n. 74 oltre ad essere garantito il ripristino della pianta organica originaria viene autorizzata la LILT ad assumere a tempo indeterminato unità di personale area professionale e area non dirigenziale, come da Tabella 10 allegata, che costituisce parte integrante dello stesso provvedimento.

Attivazioni delle procedure assunzionali per la copertura della pianta organica con n. 12 unità:

- n. 3 posti Area Professionisti (Medico, legale e Social Manager)
- n. 2 posti Area C Area dei funzionari *posizione economica C*
- n. 7 posti Area B Area degli assistenti *posizione economica B*

Come già visto, la LILT è l'unico Ente Pubblico Nazionale su base associativa vigilato dal Ministero della Salute, con Sede Centrale a Roma, il cui notevole rilievo è stato decretato dal Consiglio dei Ministri del 2 Agosto 2020. La LILT opera gratuitamente, da quasi 100 anni, su tutto il territorio nazionale, con la missione primaria di combattere il cancro con la prevenzione a tutti i livelli. A tal fine, la LILT si avvale di 106 Associazioni Provinciali, 400 ambulatori capillarmente diffusi sul territorio nazionale, oltre 200.000 soci e 25.000 volontari. Esiste pertanto una rete capillare ben strutturata sul territorio e potenzialmente in grado di erogare servizi di prevenzione oncologica in tutte le Regioni Italiane. Tutte le Associazioni Provinciali LILT svolgono le seguenti comuni attività di prevenzione con piena assunzione delle responsabilità, in linea con la missione specifica svolta.

Le attività istituzionali dell'Ente si stanno moltiplicando di anno in anno ma la dotazione organica è rimasta la stessa da molti anni. Riconsiderare la dotazione organica della LILT in base alle attività da svolgere è diventata una impellente esigenza.

La crescente quotidiana attività operativa della LILT su tutto il territorio nazionale impone di richiedere al Ministero della Salute un sensibile incremento del contributo ordinario della LILT, attualmente di circa € 1.900.000,00.

Un contributo questo del tutto insufficiente a poter sostenere una crescente quotidiana mole di lavoro espletata dalla LILT attraverso le sue 106 Associazioni Provinciali ed i 397 ambulatori dediti alla diffusione della cultura della prevenzione (primaria, secondaria e terziaria) come metodo di vita. Il tutto con una sempre più paradossale sofferente e precaria dotazione organica complessiva di personale che, a causa dei vari tagli apportati alla Sanità si è ridotta, nel corso degli ultimi anni, da 14 ad 9 unità!

Il suddetto contributo è palesemente incongruo solo se si dovesse considerare che la LILT riceveva un contributo ordinario annuo, nel 2001, di circa € 6.000.000,00 (Ministro Prof. Umberto Veronesi) a fronte di una erogazione di servizi da parte di appena 134 ambulatori LILT. Per di più la LILT in questi anni ha istituito eventi di portata nazionale quali: la Settimana Nazionale della Prevenzione Oncologica (corretta e sana Alimentazione – marzo); Settimana della Prevenzione dei Tumori Cutanei (giugno); Campagna Nastro Rosa (Tumori al Seno – ottobre); Settimana del Percorso Azzurro (Tumori Maschili – novembre); Stati Generali del Volontariato e del Malato di cancro (biennale).

La LILT rappresenta, nella concretezza dei fatti, uno dei bracci operativi del Suo Ministero fungendo da erogatore di servizi complementari, integrativi e, a volte, sostitutivi dello stesso S.S.N., in ambito di prevenzione oncologica.

La “mission” della LILT è quella di poter contribuire a ridurre l’incidenza e la mortalità da cancro da un lato, e dall’altro garantire una qualità di vita dignitosa per i circa 4.000.000 di italiani che hanno già vissuto l’esperienza cancro.

Rideterminazione della Dotazione Organica

Le nuove figure professionali da assumere, come detto, sono le seguenti:

- n. 3 posti Area Professionisti (Medico, legale e Social Manager)
- n. 2 posti Area C Area dei funzionari *posizione economica C*
- n. 7 posti Area B Area degli assistenti *posizione economica B*

Costi derivanti dalle assunzioni al lordo delle ritenute di legge

AREA	POSIZIONE ECONOMICA	STIPENDIO TABELLARE	COSTO COMPLESSIVO -COMPRESIVO DEGLI ONERI RIFLESSI	MOTIVO
Professionisti EPNE Area Medica	I Livello tempo pieno CCNL biennio economico Area Funzioni Centrali Sezione Professionisti 1 medico	39.317,50	52.851,77	È indispensabile avere all'interno dell'Ente un medico per le molteplici richieste di ordine sanitario che pervengono sia dai malati oncologici che dai loro familiari, oltre che da persone che chiedono informazioni anche per problematiche connesse alle più svariate patologie (v. ad esempio pandemie).
Professionisti EPNE Area Professionisti	I livello tempo pieno CCNL biennio economico Area Funzioni Centrali Sezione Professionisti 1 legale	42.559,77	57.210,12	Il legale risulta essere una figura necessaria per lo svolgimento di pratiche riguardanti i lasciti, eredità, ecc. e le controversie, peraltro tuttora vigenti, che coinvolgono a vario titolo l'Ente.
Professionisti EPNE Area Professionisti	I livello tempo pieno CCNL biennio economico Area Funzioni Centrali Sezione Professionisti 1 Social Manager	42.559,77	57.210,12	Il Social Manager risulta indispensabile per: <ul style="list-style-type: none"> - Redazione e diffusione comunicati stampa. - Sviluppo dei contenuti sui social media nazionali e locali. - Monitoraggio e redazione di report periodici su dati e statistiche relativi ai social nazionali e locali. - Cura delle relazioni con il sistema dell'informazione nazionale e locale. - Organizzazione conferenze stampa. - Redazione dei contenuti pubblicati sul sito internet istituzionale. - Rassegna stampa periodica, anche attraverso strumenti informatici. - Promozione di azioni intese a valorizzare l'immagine nazionale e locale. Ove richiesto, partecipazione ad incontri di rilevanza istituzionale e/o ad eventi nazionali e/o internazionali di interesse dell'Ente.

AREA	POSIZIONE ECONOMICA CCNL Funzioni Centrali 2019/2021	STIPENDIO TABELLARE comprensivo 13 ^a mensilità	COSTO COMPLESSIVO- COMPENSIVO DEGLI ONERI RIFLESSI	MOTIVO
Funziario ex area C	CCNL FUNZIONI CENTRALI Livello Economico C1 n. 1 funzionario amministrativo	25.460,42	34.224,67	È necessario per l'Ente avere una figura che affianchi e collabori fattivamente con il Responsabile di Direzione Gestione relativamente all'Area funzionale n. 1 Amministrazione/contabilità e gestione economica del Personale.
Funziario ex area C	CCNL FUNZIONI CENTRALI Livello Economico C1 n. 1 funzionario amministrativo	25.460,42	34.224,67	È necessaria la figura di una persona laureata in statistica che si occupi della banca dati LILT e della lavorazione degli stessi, provenienti dalle Associazioni Provinciali LILT, per fini epidemiologici.
Assistente Ex Area B	CCNL FUNZIONI CENTRALI Livello Economico B1 n. 7 Assistenti Amministrativi (21.127,13 costo unitario x 7)	146.752,44	197.269,03	Gli operatori occorrono per supportare le varie figure professionali ed i funzionari, nelle attività sopra esplicitate che vedono coinvolti sia i professionisti che i funzionari richiesti per una più efficace ed efficiente azione dell'Ente, in continua e progressiva crescita dal 2000 ad oggi.

197.673,28	265.718,37
------------	------------

Medico (oncologo, senologo, gastroenterologo, urologo, otorino, dietologo, nutrizionista ecc.).

La presenza di un medico all'interno della LILT risulta necessaria viste le molteplici richieste di ordine sanitario che pervengono dai malati oncologici e dai loro familiari ed anche da persone normali che chiedono continuamente informazioni sulle più svariate problematiche quali ad esempio le notizie che escono sui giornali relative a nuove terapie oncologiche, magari ancora in sperimentazione.

La collaborazione che dovrà avere con il Comitato Scientifico Nazionale LILT, oltre ad assistere alle riunioni dello stesso Comitato.

Inoltre la figura del medico permetterebbe alla LILT di semplificare i Rapporti di Convezione con Imprese (ENI, SNAM, ITALGAS etc....), Enti e Ministeri.

Aggiornamento scientifico degli opuscoli LILT in generale e di quelli specifici delle Campagna Nazionali.

Social Media Manager:

In un mondo che vive ormai su internet, la figura del social media manager è diventata una figura professionale estremamente importante ai fini della rapidità di informazioni che possono essere fatte girare sui canali social.

Il social media manager è un esperto nel gestire la presenza online dell'Ente attraverso i social media. Il suo ruolo richiede una profonda comprensione delle diverse piattaforme social, delle tendenze digitali e delle dinamiche di interazione online. Il social media manager si occuperà

della gestione e della programmazione dei contenuti e definisce su quali canali social la LILT dovrà essere presente. Il suo obiettivo sarà di creare engagement, cioè coinvolgere gli utenti nei confronti della LILT.

Legale:

Dovrà occuparsi specificatamente di lasciti, eredità e di tutte le azioni legali relative all'Ente, nonché dei diritti del malato oncologico (anche di richieste da parte di SOS LILT) e di ogni altra richiesta che perverrà dall'utenza riguardante la prevenzione terziaria.

Dovrà occuparsi di tutti gli aspetti legali previsti dal codice degli appalti, di pratiche riguardanti i lasciti, eredità, ecc. e le controversie, peraltro tuttora vigenti, che coinvolgono a vario titolo nell'Ente.

Dovrà collaborare con l'audit per tutti gli aspetti legali riguardanti lo Statuto dell'Ente.

Dovrà essere di supporto all'utenza in ambito legale, giuridico, utilizzando anche strumenti social (facebook, twitter ecc);

Fornirà supporto ai malati oncologici e ai loro familiari per quanto riguarda l'accesso alle informazioni sui diritti sociali loro spettanti;

Fornirà sostegno ai malati oncologici e ai loro familiari nell'espletamento delle pratiche burocratiche necessarie per la richiesta dello stato d'invalidità e di handicap.

5. Copertura finanziaria

Per quanto concerne le nuove assunzioni di cui ai punti 4 e 5 la Lega italiana per la lotta contro i tumori sosterrà la relativa spesa a valere sulle proprie risorse del bilancio.

(Cfr. Legge 19 maggio 2022, n. 52 - Conversione in legge con modificazioni del dl 24 marzo 2022, n. 24, recante disposizioni urgenti per superamento misure di contrasto alla diffusione dell'epidemia da COVID-19 in conseguenza cessazione stato emergenza – Art. 2bis)

Agli oneri assunzionali derivanti dall'attuazione del presente articolo, pari a euro 45.907 per l'anno 2022 e a euro 183.628 annui a decorrere dall'anno 2023, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2022-2024, nell'ambito del programma "Fondi di riserva e speciali" della missione "Fondi da ripartire" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2022, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero della salute».

(Cfr. Testo del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44 (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 95 del 22 aprile 2023), coordinato con la legge di conversione 21 giugno 2023, n. 74 (in questo stesso Supplemento ordinario), recante: «Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche.». (23A03641) – Art. 269)

Al fine di assicurare l'implementazione dell'attività di prevenzione oncologica unitamente all'attività socio-sanitaria e riabilitativa, una quota pari a euro 276.242 per l'anno 2023 e a euro 552.483 a decorrere dal 2024, del contributo di cui all'articolo 1, comma 275, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, riconosciuto in favore della Lega italiana per la lotta contro i tumori (LILT) è destinata al potenziamento della struttura organizzativa della LILT medesima. A tal fine, l'ente è autorizzato, per il biennio 2023-2024, a bandire procedure concorsuali pubbliche e ad assumere, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, un contingente complessivo di nove unità di personale, di cui un medico di I livello, due professionisti di I livello, tre funzionari e tre assistenti, in aggiunta alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. La dotazione organica è rideterminata in ventuno posizioni complessive.

Tabella assunzioni LILT Sede Centrale - Piano dei Fabbisogni 2023-2024-2025

COSTO COMPLESSIVO NUOVA DOTAZIONE
ORGANICA

Qualifica	Livello Economico	Profilo professionale	Ruolo	Posti organico	Aquisizioni	Stipendio Tabellare dotazione organica	Totale retribuzione 12 mensilità	tredecimesima	Totale retribuzione annuale	oneri riflessi INPS (25,523%)	oneri riflessi INAIL (0,4%)	IRAP (8,5%)	TOTALE 2024	TOTALE 2025	TOTALE 2026
Professionisti		Professionisti EPNE Area Medica	Medico		1	36.293,08	36.293,08	3.024,42	39.317,50	10.035,01	157,27	3.341,99	52.851,77	52.851,77	52.851,77
Professionisti		Professionisti EPNE Area Professionisti	Legale		1	39.285,94	39.285,94	3.273,83	42.559,77	10.862,53	170,24	3.617,58	57.210,12	57.210,12	57.210,12
Professionisti		Professionisti EPNE Area Professionisti	Social Manager		1	39.285,94	39.285,94	3.273,83	42.559,77	10.862,53	170,24	3.617,58	57.210,12	57.210,12	57.210,12
Area C	C5	Funzionario Capo	Amministrativo		1	23.501,93	30.258,24	2.521,52	32.198,96	8.218,14	128,80	2.736,91	43.282,81	43.282,81	43.282,81
	C2	Funzionario	Amministrativo		1	23.501,93	28.196,64	1.958,49	29.839,05	7.615,82	119,36	2.536,32	40.110,55	40.110,55	40.110,55
	C1	Funzionario	Amministrativo		1	23.501,93	23.501,93	1.958,49	25.460,42	6.498,26	101,84	2.164,14	34.224,67	34.224,67	34.224,67
	C1	Funzionario	Amministrativo		1	23.501,93	23.501,93	1.958,49	25.460,42	6.498,26	101,84	2.164,14	34.224,67	34.224,67	34.224,67
	C1	Funzionario	Amministrativo		1	23.501,93	23.501,93	1.958,49	25.460,42	6.498,26	101,84	2.164,14	34.224,67	34.224,67	34.224,67
	C1	Funzionario	Amministrativo		1	23.501,93	23.501,93	1.958,49	25.460,42	6.498,26	101,84	2.164,14	34.224,67	34.224,67	34.224,67
	C1	Funzionario	Amministrativo		1	23.501,93	23.501,93	1.958,49	25.460,42	6.498,26	101,84	2.164,14	34.224,67	34.224,67	34.224,67
						-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Area B	B3	Assistente	Amministrativo	1	19.351,97	22.870,80	1.905,90	24.776,70	6.323,76	99,11	2.106,02	33.305,58	33.305,58	33.305,58	
	B3	Assistente	Amministrativo	1	19.351,97	19.351,97	1.612,66	20.964,63	5.350,80	83,86	1.781,99	28.181,29	28.181,29	28.181,29	
	B3	Assistente	Amministrativo	1	19.351,97	22.804,68	1.900,39	24.705,07	6.305,48	98,82	2.099,93	33.209,30	33.209,30	33.209,30	
	B1	Assistente	Amministrativo	1	19.351,97	19.351,97	1.612,66	20.964,63	5.350,80	83,86	1.781,99	28.181,29	28.181,29	28.181,29	
	B1	Assistente	Amministrativo	1	19.351,97	19.351,97	1.612,66	20.964,63	5.350,80	83,86	1.781,99	28.181,29	28.181,29	28.181,29	
	B1	Assistente	Amministrativo	1	19.351,97	19.351,97	1.612,66	20.964,63	5.350,80	83,86	1.781,99	28.181,29	28.181,29	28.181,29	
	B1	Assistente	Amministrativo	1	19.351,97	19.351,97	1.612,66	20.964,63	5.350,80	83,86	1.781,99	28.181,29	28.181,29	28.181,29	
	B1	Assistente	Amministrativo	1	19.351,97	19.351,97	1.612,66	20.964,63	5.350,80	83,86	1.781,99	28.181,29	28.181,29	28.181,29	
	B1	Assistente	Amministrativo	1	19.351,97	19.351,97	1.612,66	20.964,63	5.350,80	83,86	1.781,99	28.181,29	28.181,29	28.181,29	
	B1	Assistente	Amministrativo	1	19.351,97	19.351,97	1.612,66	20.964,63	5.350,80	83,86	1.781,99	28.181,29	28.181,29	28.181,29	
Area A	A3	Operatore	Amministrativo	1	18.390,84	19.807,08	1.532,57	21.339,65	5.446,52	85,36	1.813,87	28.685,40	28.685,40	28.685,40	
Totale				9	12	491.289,01	511.127,81	42.084,74	552.315,67	140.967,53	2.209,26	46.946,83	742.439,29	742.439,29	742.439,29

FORMAZIONE DEL PERSONALE

Nell'ambito della Sezione "Organizzazione e capitale umano" del PIAO hanno un ruolo determinante le strategie di formazione del personale, nelle quali si intendono evidenziare le Priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale. Tale ambito è rilevante sotto un duplice profilo:

- in primo luogo, per conseguire il miglioramento dei servizi e "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese"
- in secondo luogo, per garantire un adeguato sviluppo di carriera attraverso l'accrescimento delle competenze e migliorare la qualità del lavoro e la soddisfazione del personale dipendente, adeguatamente valorizzato attraverso questo processo.

Tra l'altro, tale ambizioso obiettivo si allinea pienamente con il nuovo Contratto Collettivo Nazionario di Lavoro del comparto Funzioni Centrali 2019–2021 nel quale si introduce il nuovo modello classificatorio che persegue la finalità di fornire alle amministrazioni del comparto Funzioni Centrali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale. La strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo deve prevedere gli obiettivi formativi, annuali e pluriennali, finalizzati ai processi della pianificazione secondo le logiche del project management.

In particolare, gli obiettivi formativi vanno declinati secondo alcune finalità: completa alfabetizzazione digitale; sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali; accrescimento culturale e dei titoli di studio, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale.

Ciò premesso, gli obiettivi in materia di formazione del personale della LILT per il triennio 2024–2026 riguardano i seguenti ambiti:

- Formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro: si prevede l'espletamento dei corsi di formazione per l'aggiornamento del personale addetto alle misure di primo soccorso e antincendio.
- Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza: il Piano Nazionale Anticorruzione approvato con Delibera ANAC n. 1064 del 13 novembre 2019 ha ribadito il ruolo strategico della formazione la cui centralità è affermata già nella L. 190/2012 (art. 1, co. 5, lett. b); co. 9, lett. b); co. 11). L'art. 1, co. 5, lett. b) della L. 190/2012, individua quale misura di prevenzione della corruzione la definizione di «procedure appropriate per selezionare e formare, in collaborazione con la Scuola superiore della pubblica amministrazione, i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione, prevedendo, negli stessi settori, la rotazione di dirigenti e funzionari». Dunque, la formazione anticorruzione dei dipendenti pubblici è un obbligo che deve essere rispettato con cadenza annuale e indicato nei Piani Triennali per la Prevenzione della Corruzione (PTPC). A tal riguardo, nel triennio di riferimento, l'Ente si propone di calendarizzare corsi a favore di tutto il personale dipendente e degli amministratori in materia di etica e legalità. In considerazione del nuovo CCNL 2019–2021 si prevede inoltre di fare un aggiornamento sul codice disciplinare aggiornato dall'art. 43, nonché sul codice di comportamento.
- Tutoraggio appalti: per tutto il triennio di riferimento si prevede di approfondire la normativa vigente.
- Digitalizzazione: lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici rappresenta, insieme al reclutamento, alla semplificazione e alla digitalizzazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il decreto–Legge 80/2021. IL Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo dei dipendenti pubblici "Ri– formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese" prevede un investimento ingente di risorse ed offre a ciascun dipendente della PA grandi opportunità di investimento sul proprio percorso professionale e l'impegno in

questa direzione sarà valorizzato attraverso miglioramenti di carriera e di retribuzione.

- Piano formativo individuale: come indicato dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023, si prevede un piano formativo su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale, per un impegno complessivo non inferiore alle 24 ore annue.

Sezione 4. Monitoraggio

Questa sezione non viene compilata ai sensi dell'art 6 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro Dell'economia e Delle Finanze in quanto la Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori ha meno di 50 dipendenti.