

ALLEGATO 2 ALLA DELIBERA 5/2012:*Tabella 2.1 “obiettivi strategici”*

Descrizione Obiettivo	Ambito Obiettivo	Risorse Finanziarie	Indicatori	Target	Valore Consuntivo Indicatori	Grado di Raggiungimento Obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Note
1.1 Prevenzione Primaria		180.000,00	Ideazione e organizzazione di nuovi progetti nazionali e regionali	< dic 2017		30%	Obiettivo da raggiungere entro il 2017
		50.000,00	Organizzazione eventi su specifiche tematiche	< dic 2017		30%	Obiettivo da raggiungere entro il 2017
1.2. Prevenzione Secondaria		Senza onere	Implementazione di visite e indagini diagnostico strumentali tramite programmi mirati di screening	< dic 2017		30%	Obiettivo da raggiungere entro il 2017
		Senza onere	Stipula nuove convenzioni con Enti Pubblici e privati	3		0%	Obiettivo da raggiungere entro il 2017
1.3. Prevenzione Terziaria		Senza onere	Stipula nuove convenzioni con Enti Pubblici e privati	60%		0%	
1.4. Ricerca		1.085.000,00	Definizione e valutazione di bandi di ricerca in base a linee programmatiche	< dic 2016		100%	
2.1. Promuovere e accreditare l'immagine della LILT		270.000,00	Incentivare l'immagine della LILT	< dic 2016		100%	
			Implementare una strategia di Social Media Marketing	< dic 2016		100%	
			Servizio di comunicazione istituzionale e ufficio stampa	< giu 2016		100%	

3.1 Acquisizione e gestione dati di organizzazione e attività delle Sezioni LILT		20.000,00	Progettazione e implementazione di un "Cruscotto Direzionale" relativo all'acquisizione e gestione dei dati di organizzazione e di attività delle Sezioni Provinciali LILT	< dic 2017		50%	Obiettivo da raggiungere entro il 2017
3.2 Revisione modello LILT		10.000,00	Adozione di un regolamento quadro – Art. 14. c. 4 dello Statuto Nazionale LILT	< dic 2016		100%	
4.1 Attuazione piani e misure di prevenzione della corruzione	Integrità e prevenzione della corruzione	Senza onere	Definizione di regolamenti di applicazione del PTPC	< dic 2016		0%	
			Verifiche e controlli degli adempimenti previsti	< dic 2016		100%	
4.2 Miglioramento del rapporto con gli stakeholder in materia di trasparenza	Integrità e prevenzione della corruzione	Senza onere	Definizione di regolamenti di applicazione del PTPC	< dic 2016		100%	
			Pubblicazione sul sito istituzionale di quanto previsto dalla vigente normativa in materia di anticorruzione e trasparenza	< dic 2016		100%	
Note generali	N.B.: tutte le unità del personale rientrano nell'area degli obiettivi strategici triennali, in quanto preposte al funzionamento della macchina organizzativa dell'Ente e coinvolte nei relativi obiettivi operativi annuali						

ALLEGATO 3 ALLA DELIBERA 5/2012:*Tabella 3.1 “documenti del ciclo”*

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>				http://www.lilt.it/trasparenza/sistema%20di%20misurazione%20e%20valutazione.pdf
Piano della <i>performance</i>	22-giu-16	22-giu-16	22-giu-16	http://www.lilt.it/trasparenza/Piano%20Performance%20LILT%202016_2018.pdf
Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (Allegato al Piano Triennale della Prevenzione)	25-gen-17	25-gen-17	25-gen-17	http://www.lilt.it/trasparenza/DELIBERAZIONE%20CDN%20N%201.pdf
Standard di qualità dei servizi	01-ago-12	06-ago-12	01-ago-12	http://www.lilt.it/trasparenza/definizione%20degli%20standard%20di%20Qualita.pdf

ALLEGATO 4 ALLA DELIBERA 5/2012:

Tabella 4.1 Categorie di personale oggetto della valutazione individuale

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore (indicare con "X" una delle tre opzioni)		
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso (SI/NO)	50% - 100%	1% -49%	0%
Dirigenti di I fascia e assimilabili						
Dirigenti di II fascia e assimilabili						
Non dirigenti	9	mar-16	NO	x		

Tabella 4.2 Peso (%) dei criteri di valutazione

	contributo alla <i>performance</i> complessiva dell'amm.ne	obiettivi organizzativi della struttura di diretta responsabilità	capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori	obiettivi individuali	obiettivi di gruppo	contributo alla <i>performance</i> dell'unità organizzazione di appartenenza	competenze/ comportamenti professionali e organizzativi posti in essere
Dirigenti di I fascia e assimilabili							
Dirigenti di II fascia e assimilabili							
Non dirigenti				60%	40%		

Tabella 4.3 Distribuzione del personale per classi di punteggio finale

	personale per classe di punteggio (valore assoluto)		
	100% - 90%	89% - 60%	inferiore al 60%
Dirigenti di I fascia e assimilabili			
Dirigenti di II fascia e assimilabili			
Non dirigenti	8	1	1

Tabella 4.4 Collegamento alla performance individuale dei criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo

	Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione e (gg/mm/aaaa)
Dirigenti e assimilabili					
Non dirigenti	x				

Tabella 4.5 Obblighi dirigenziali

I sistemi di misurazione e valutazione sono stati aggiornati, con il richiamo alle previsioni legislative degli obblighi dirigenziali contenute anche nei recenti provvedimenti legislativi e, in primo luogo, nella legge per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione?

Si (indicare con "X")	No (indicare con "X")
	x