



Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione 2026 - 2028

LUGLIO 2026

Premessa

L'introduzione del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (PIAO) nelle PA

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113) ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione – identificato con l'acronimo PIAO – di durata triennale, con aggiornamento annuale.

Il presente Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione è stato redatto sulla base delle disposizioni intervenute in materia, in particolare del Decreto Ministeriale del 30 giugno 2022 n. 132 (Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana del 7.09.2022 n. 209) – “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione” e del DM 30 ottobre 2025 (Approvazione Linee Guida e Manuali Operativi).

Si osserva che ognuno degli strumenti assorbiti dal PIAO prevedono ancora iter di approvazione differenziati (attivazione di Relazioni Sindacali, approvazione da parte di diversi organismi di controllo quali Revisori, OIV, CUG, Consiglieria di Parità ecc.) rendendo in qualche modo incerto l'iter di approvazione complessivo del documento.

Inoltre, avendo il D.L. 30.04.2022 n. 36 introdotto l'obbligo per le Regioni di adeguare i rispettivi ordinamenti ai principi previsti per la redazione del PIAO, al sistema giuridico e contrattuale di livello nazionale si sono ulteriori passaggi (controllo della Giunta, ecc.)¹.

L'Agenzia procede dunque all'adozione del presente, unico documento di programmazione integrata (PIAO), avendo approvato

- Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza con la Delibera n. 12 del 30.01.2026,
- Il Piano Annuale e Triennale delle Attività con Delibera n. 216/2025

e provvedendo al successivo invio dell'intero documento ai diversi organismi di controllo / consultazione, rispettivamente competenti nell'iter di approvazione di ciascuna delle sezioni.

La redazione del PIAO sta progressivamente contribuendo alla formazione di una cultura del lavoro sempre più focalizzata sul PROCESSO di individuazione delle strategie di incremento del benessere della comunità di riferimento, secondo compiti e ruoli assegnati all'Ente dalla legge.

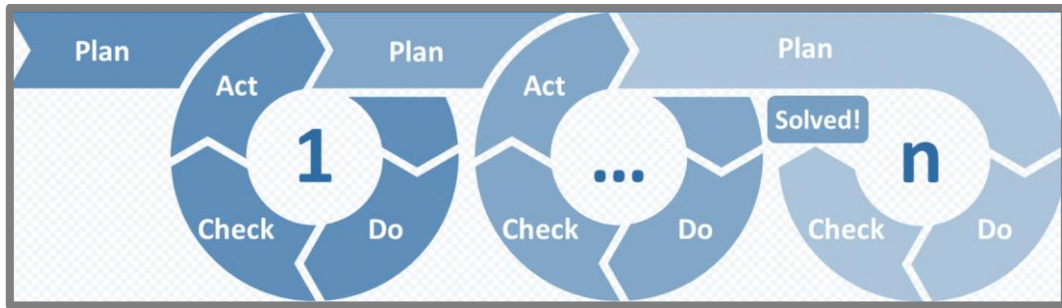
L'elaborazione complessiva del documento è stata effettuata dal Gruppo di Lavoro Integrato (GdLI) che ha affiancato la Direzione e la dirigenza dell'Agenzia nella definizione della programmazione strategica ed operativa delle singole sezioni.

Fanno parte del GdLI:

- il dott. Pietro Zienna, Responsabile della programmazione istituzionale e del controllo strategico;
- l'avv. Rosa Maria Benevento, Responsabile della gestione delle risorse umane e del trattamento giuridico del personale;
- la dott.ssa Cinzia Pizziferri, Funzionario dell'Ufficio gestione risorse umane;
- il dott. Giuseppe Ippolito, Responsabile del monitoraggio dei piani di programmazione.

L'unico documento “PIAO” – pur nei limiti dell'attuale quadro normativo – costituisce una opportunità culturale e di metodo per le amministrazioni cui si rivolge: esporre in modo contestuale “il perché” di una certa scelta, “il risultato” ricercato, “il modo” di perseguirlo, la misurazione e valutazione dei risultati conseguiti, con il fine del continuo “riallineamento” del ciclo successivo, in un'ottica circolare di miglioramento continuo, che prosegue “riaggiustandosi” fino al completo raggiungimento dell'obiettivo.

¹ Di particolare rilievo la programmazione delle Attività dei Servizi di Sviluppo Agricolo, prevista prima dalla L.R. 38/1996 e ss.mm. e ii. (istitutiva dell'ALSIA), poi dalla L.R. n. 29/2001 e ss.mm. e ii. (Riordino del sistema dei servizi di sviluppo agricolo), ed infine dalla L.R. n. 9/2015, con la quale è stata prevista una specifica attività di programmazione delle attività dell'Alsia, incorporata dal sistema dei servizi di sviluppo agricolo regionale.



Di particolare rilievo è stata la procedura partecipata di redazione del PIAO, oggetto di numerosi confronti sui contenuti delle diverse articolazioni del documento: con i diversi livelli organizzativi dell'Agenzia e con numerosi stakeholders per la definizione delle attività confluite nel Piano e la redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Dal 2022, il Piano Integrato riassume tutti i documenti di programmazione innanzi citati, con l'unica eccezione di quelli costituenti il Ciclo di Bilancio.

Si evidenzia che l'Alsia è stata inserita fra gli enti assoggettati alla fase pilota di cui all'art. 10 comma 3 del DL n. 113/2024, riguardante il passaggio al sistema di contabilità pubblica "ACCRUAL".

Sommari

Sezione 1: Scheda Anagrafica dell'Amministrazione	4
Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione.....	7
2.1 Sottosezione Valore Pubblico.....	7
2.1.1 I risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici di Valore Pubblico	7
2.1.2 Il Piano annuale 2026 e pluriennale 2026-2028 delle attività dell'ALSIA	13
2.1.3 Obiettivi di Valore Pubblico - Triennio 2026/2028.....	20
2.1.4 Accessibilità fisica e digitale: obiettivi Alsia per il miglioramento dei servizi, 24	
2.2 Sottosezione Performance	30
2.2.1 Obiettivi dell'Ente per le pari opportunità e l'equilibrio di genere	47
2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza	53
Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano	75
3.1 Sottosezione Struttura Organizzativa	75
3.2 Sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile	77
3.3 Sottosezione Piano Triennale Fabbisogni di Personale	80
3.4 Formazione del personale	99
Sezione 4: Monitoraggio	106
ALLEGATO AL PIAO 2026-2028.....	110

Sezione 1: Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

L'ALSIA (Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura) è strumento operativo della Regione Basilicata nel sistema agricolo ed agroalimentare lucano, istituita con LR. 38/1996.

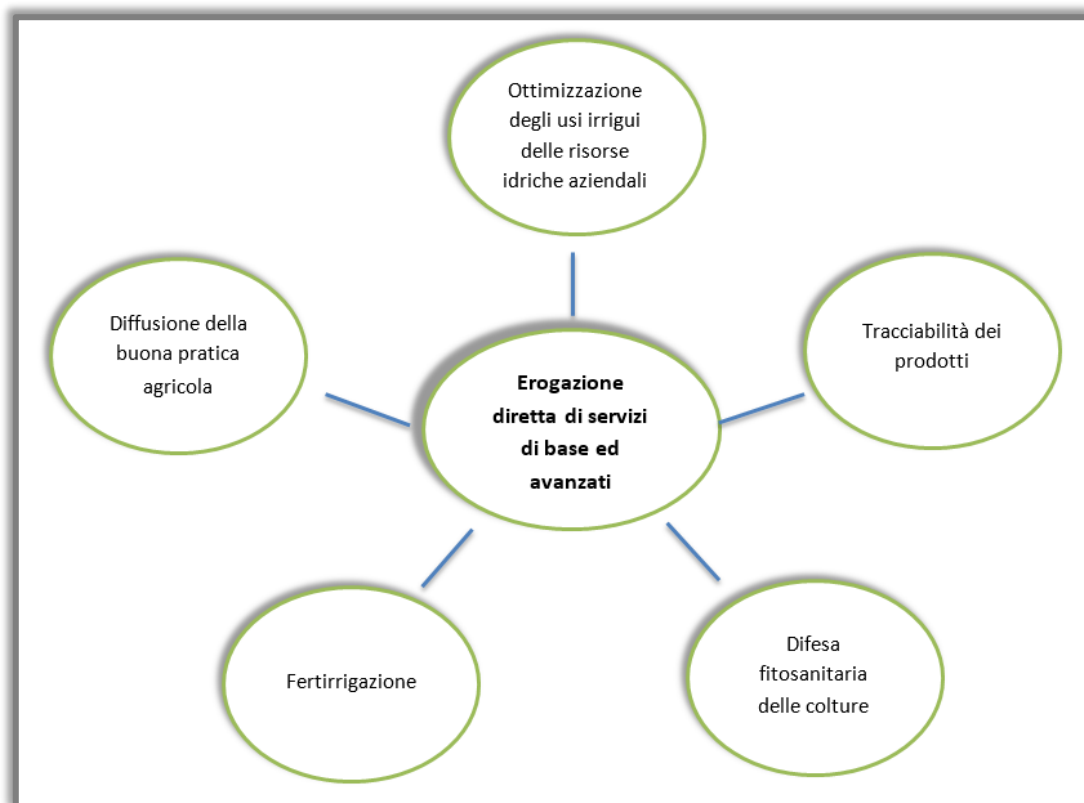
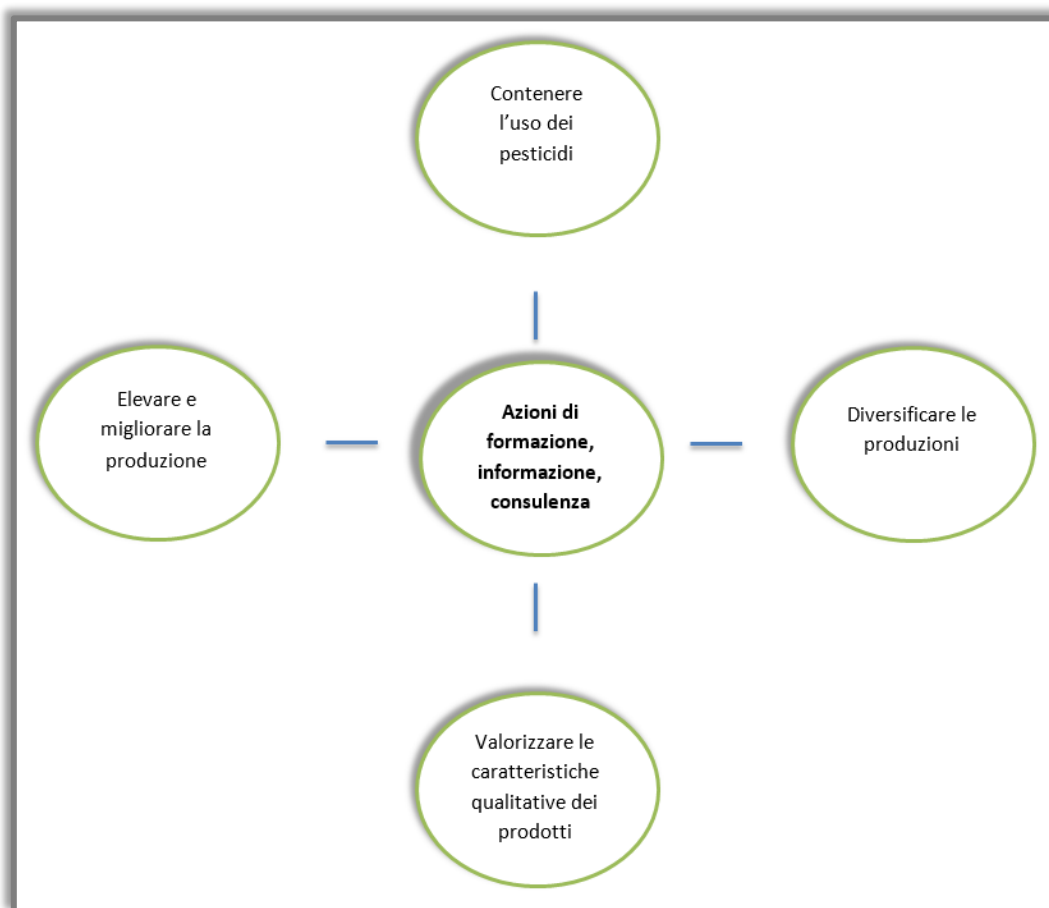
Organi dell'Agenzia:	il Direttore, dott. Michele Blasi il Revisore Unico, dott. Vincenzo Giordano
Sede legale e Direzione:	Via Annunziatella n. 64, Matera
Ufficio Provinciale:	Corso Umberto I n. 28, Potenza
Partita Iva	006273707788
Sito istituzionale dell'Ente:	www.alsia.it
Centralino:	0835.244.111
PEC:	alsia@postecert.it
RPCT:	dott. Francesco Cellini
RTD:	dott. Vito Manfredi

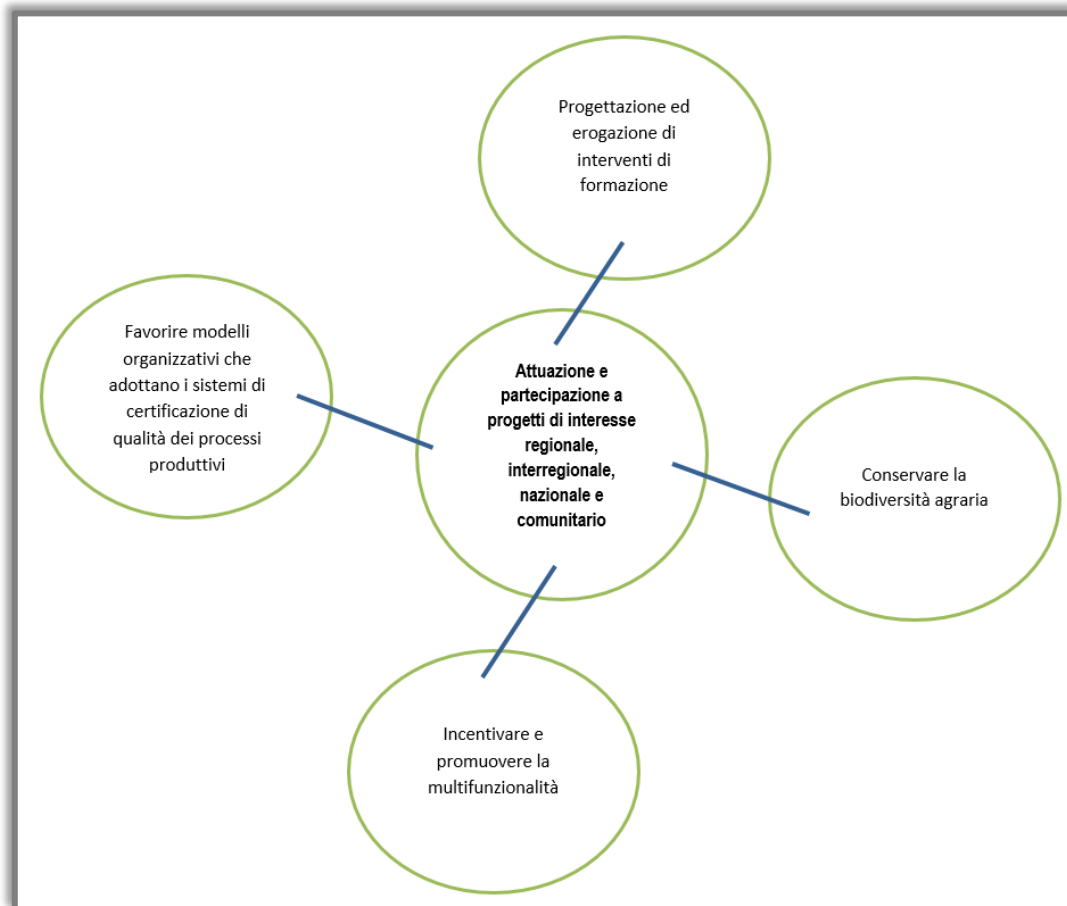
L'Agenzia è presente sul territorio regionale con 6 Aziende Agricole Sperimentali Dimostrative (AASD), la cui distribuzione sul territorio può essere consultata all'indirizzo web https://trasparenza.alsia.it/opencms/Organizzazione/Articolazione_uffici.html

Nel 2013 ha acquisito il Centro Ricerche "Metapontum Agrobios", particolarmente attivo nel sistema agro-industriale attraverso progetti di ricerca nel campo delle biotecnologie vegetali.

I compiti affidati all'Alsia sono quelli elencati dall'art.4 della LR 38/1998 e ss.mm. e ii., attraverso:

1. azioni di formazione, informazione, consulenza;
2. erogazione diretta di servizi di base ed avanzati;
3. supporto alle produzioni di qualità;
4. attuazione e partecipazione a progetti di interesse regionale, interregionale, nazionale e comunitario a favore delle imprese agricole ed agroalimentari, come meglio esplicitato nei grafici successivi:





In materia agroambientale, fornisce assistenza alla programmazione e attuazione di iniziative dei Parchi e delle aree protette nazionali e regionali, promuove la tutela e la valorizzazione del mondo rurale, in special modo delle aree interne, in un contesto di ecocompatibilità.

Informazioni di dettaglio relative a funzioni e servizi offerti dall'Agenzia sono disponibili al link

<https://trasparenza.alsia.it/opencms/>

ivi incluse quelle riguardanti il quadro normativo posto a loro disciplina.

L'articolazione funzionale dell'Ente è descritta nella Sottosezione 3.1 dedicata alla Struttura Organizzativa.

Il rapporto di ogni struttura con gli obiettivi strategici ed operativi è dettagliato nella Sottosezione 2.2 dedicata alle Performance.

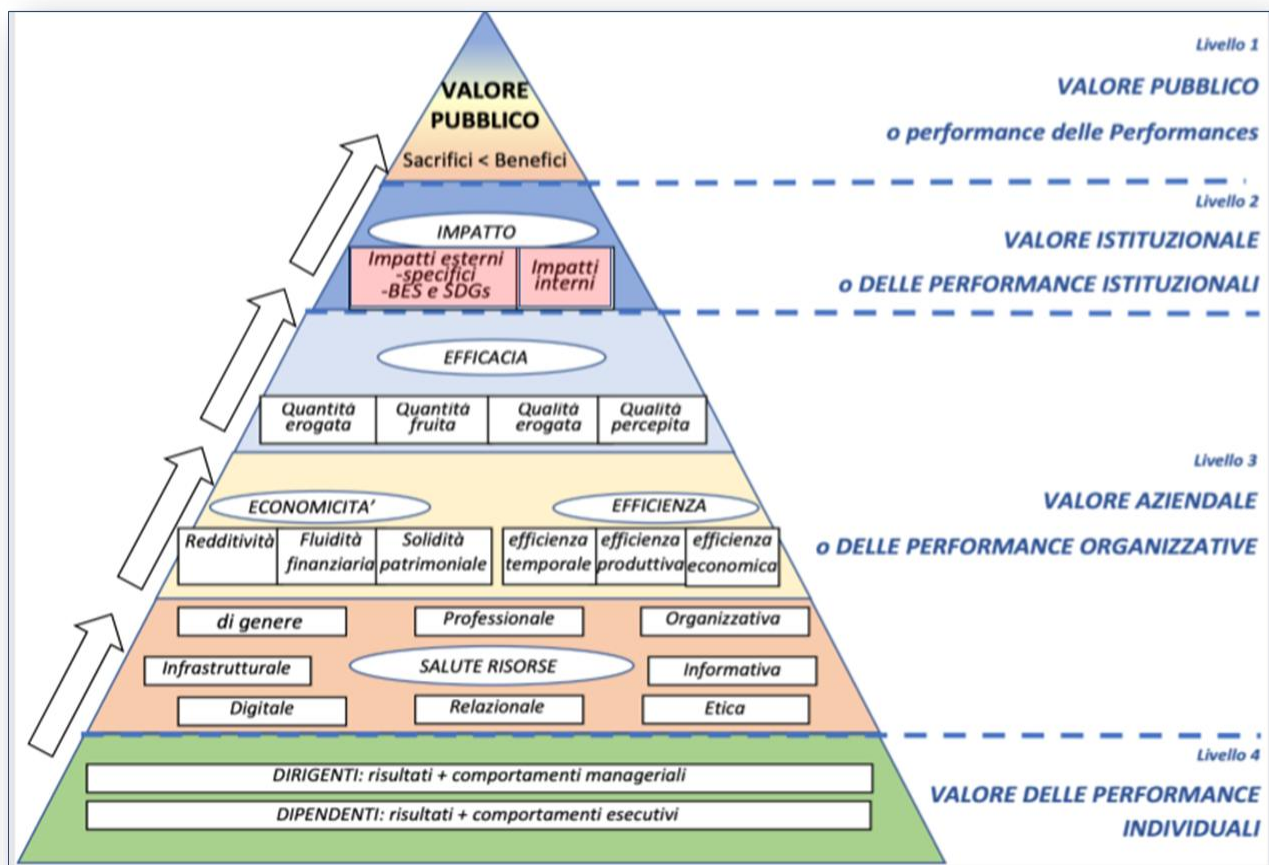
Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 Sottosezione Valore Pubblico

Il Valore Pubblico è definito come “il livello di benessere (economico, sociale, ambientale e sanitario ecc.) per i cittadini, creato da un’amministrazione pubblica o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit”.²

Un ente, dunque, crea Valore Pubblico quando produce impatti sulle dimensioni del Benessere Economico, Sociale, ambientale e sanitario di cittadini e imprese interessati dalla politica e/o dal servizio reso dallo stesso ente, cioè quando il livello di benessere dei suoi utenti e stakeholder (e il proprio stesso livello di salute), grazie al miglioramento delle performance dell’ente, è superiore rispetto alle condizioni di partenza.

Secondo consolidata letteratura di settore, la rappresentazione del ciclo di programmazione è effettuata attraverso la “la piramide del Valore Pubblico”



E. Deidda Gagliardo

2.1.1 I risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici di Valore Pubblico

Le diverse sezioni del PIAO ne declinano i contenuti all'interno dell'Agenzia per il Triennio 2026 – 2028: nella presente sezione sarà pertanto affrontata la “parte alta” della piramide.

Per quanto riguarda la specifica mission dell'Alsia, si ricorda che essa ha il compito di attuare la programmazione della Regione Basilicata in campo agricolo, agroindustriale ed agroalimentare, che certamente collabora ad elaborare; non determina però le policy complessive del settore, risultando pertanto difficile isolare gli

² Progetto “VELA” Emilia Romagna

impatti pluriennali della sua particolare azione sul territorio.

Certo è che l'Ente partecipa, nel proprio ambito territoriale e di competenza, al conseguimento di specifici goal di sviluppo sostenibile (fra i 17 ad oggi individuati a livello internazionale dall'**Agenda ONU 2030**) nei diversi ambiti dello sviluppo sociale, economico e ambientale, considerati in maniera integrata:

	Nessuna povertà Porre fine alla povertà in tutte le sue forme		Riduzione delle disuguaglianze Ridurre le disuguaglianze all'interno e fra le nazioni
	Fame zero Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere l'agricoltura sostenibile		Città e comunità sostenibili Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili
	Buona salute e benessere Assicurare la salute ed il benessere per tutti		Consumo e produzione responsabili Garantire modelli sostenibili di produzione e consumo
	Istruzione di qualità Fornire una educazione di qualità equa ed inclusiva ed opportunità di apprendimento per tutti		Azione per il clima Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze
	Parità di genere Raggiungere l'uguaglianza di genere e rafforzare la condizione sociale di tutte le donne		La vita sott'acqua Conservare ed utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e le risorse marine
	Acqua pulita e servizi igienico sanitari Garantire a tutti la disponibilità dell'acqua		La vita sulla terra Favorire l'ecosistema terrestre e la biodiversità, gestire le foreste e contrastare il degrado del terreno
	Energia pulita e conveniente Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, sostenibili e moderni		Pace, giustizia, istituzioni forti Promuovere società pacifiche per lo sviluppo sostenibile
	Lavoro dignitoso e crescita economica Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile ed un lavoro dignitoso per tutti		Partnership Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo
	Industria, innovazione, infrastrutture Costruire infrastrutture resilienti, promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile		

Ogni goal ha obiettivi specifici da raggiungere nel corso dei prossimi anni³, per ognuno dei quali sono definiti specifici set di indicatori⁴ condivisi a livello internazionale.

Nel proprio ambito di azione, avendo come bussola i goal di sviluppo fissati a livello internazionale

³ <https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/benessere-e-sostenibilita/obiettivi-di-sviluppo-sostenibile/quali-sono-i-17-goals/>

⁴ Nel marzo 2016 è stata definita una prima lista di 241 indicatori

e le politiche di sviluppo locale fissate dalla Regione Basilicata, l'Agenzia intende concentrare la propria attenzione alla creazione del Valore Pubblico facendo leva su:

- Capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate
- Capacità organizzativa
- Numero e competenze delle risorse umane effettivamente disponibili
- Rete di relazioni interne ed esterne
- Sostenibilità ambientale delle scelte
- Tensione verso l'innovazione
- Abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di opacità e lentezza dell'azione amministrativa o di fenomeni corruttivi”.

I dati del contesto esterno

L'agricoltura rappresenta uno dei principali punti di forza della Basilicata, non solo sotto il profilo economico ma anche per il ruolo che svolge nella tutela del territorio, nella conservazione dell'ambiente, nella valorizzazione delle aree interne e nella coesione sociale. In un contesto caratterizzato da profondi cambiamenti climatici, dalla crescente competizione internazionale e dall'evoluzione delle richieste dei consumatori, il settore agricolo lucano dispone delle competenze, delle produzioni e delle risorse necessarie per consolidare il proprio ruolo strategico nello sviluppo regionale.

La Basilicata può contare su oltre 500.000 ettari di superficie agricola utilizzata, su circa 17.000 imprese operanti nel settore agricolo, forestale e della pesca e su un patrimonio produttivo che contribuisce in misura significativa all'economia regionale, con un'incidenza dell'occupazione agricola superiore alla media nazionale. A questi elementi si aggiunge una consolidata tradizione di produzioni di qualità, riconosciute a livello nazionale ed europeo.

Il valore delle produzioni di qualità

Uno degli elementi distintivi dell'agricoltura lucana è rappresentato dal sistema delle produzioni certificate e tradizionali.

La Basilicata dispone di un patrimonio costituito da 20 prodotti tra DOP e IGP di assoluto rilievo, tra cui l'Aglianico del Vulture, il Peperone di Senise IGP, i Fagioli di Sarconi IGP, il Canestrato di Moliterno IGP e l'Olio Extravergine di Oliva Vulture DOP. A queste produzioni si è recentemente aggiunta la Fragola della Basilicata IGP, risultato di un importante percorso tecnico e scientifico che ha visto l'ALSIA svolgere un ruolo determinante nella predisposizione della documentazione tecnico-scientifica e nella definizione del disciplinare di produzione.

Accanto alle produzioni certificate, la Regione valorizza un patrimonio di 248 Prodotti Agroalimentari Tradizionali (PAT), testimonianza della biodiversità agricola, della cultura rurale e delle tradizioni alimentari della Basilicata. Tali produzioni rappresentano una leva fondamentale per lo sviluppo del turismo enogastronomico, della ristorazione di qualità e delle economie locali.

La competitività dell'agricoltura lucana dipenderà sempre più dalla capacità di innovare. In tale prospettiva l'ALSIA sta rafforzando il proprio ruolo quale soggetto di riferimento per il trasferimento dell'innovazione, il collegamento tra ricerca e imprese agricole e la diffusione delle migliori pratiche produttive. Il Centro di Ricerca Metapontum Agrobios rappresenta un'eccellenza nazionale nello sviluppo di attività di ricerca applicata nei settori del miglioramento genetico, delle Tecniche di Evoluzione Assistita (TEA), della genomica vegetale, della sostenibilità ambientale e dell'agricoltura di precisione. Le attività di ricerca vengono progressivamente trasferite alle aziende agricole attraverso progetti dimostrativi, assistenza tecnica e sperimentazione in campo.

Parallelamente, l'Agenzia continua a sviluppare iniziative dedicate alla tutela della biodiversità, alla conservazione delle varietà locali, al sostegno degli Agricoltori Custodi e alla valorizzazione delle risorse genetiche autoctone.

Le sfide dei prossimi anni richiedono una strategia integrata che metta al centro innovazione, sostenibilità e competitività.

Tra le principali priorità figurano:

- rafforzare le filiere agroalimentari regionali;

- incrementare il valore aggiunto delle produzioni agricole;
- favorire la trasformazione industriale delle materie prime prodotte in Basilicata;
- sostenere il ricambio generazionale e l'insediamento dei giovani agricoltori;
- migliorare la gestione della risorsa idrica e l'adattamento ai cambiamenti climatici;
- promuovere la digitalizzazione e l'agricoltura di precisione;
- valorizzare ulteriormente il patrimonio delle produzioni certificate e tradizionali;
- consolidare il ruolo dell'ALSIA quale soggetto tecnico-scientifico a supporto delle politiche agricole regionali.

L'agricoltura lucana possiede tutte le caratteristiche per diventare uno dei principali motori dello sviluppo economico della Basilicata. L'elevata qualità delle produzioni, la ricchezza della biodiversità, la presenza di competenze scientifiche di alto livello, il sistema delle certificazioni di qualità e il patrimonio di conoscenze maturato dagli imprenditori agricoli costituiscono una base solida sulla quale costruire un nuovo modello di crescita.

L'obiettivo è favorire un'agricoltura sempre più innovativa, sostenibile, competitiva e orientata ai mercati, capace di generare reddito, occupazione qualificata e nuove opportunità per le giovani generazioni, contribuendo nello stesso tempo alla tutela del territorio e alla valorizzazione dell'identità rurale della Basilicata.

In questo percorso l'ALSIA è chiamata a svolgere un ruolo centrale quale Agenzia regionale dell'innovazione in agricoltura, promuovendo il trasferimento delle conoscenze, il sostegno alle imprese e la diffusione di un modello di sviluppo fondato sulla qualità, sulla ricerca e sulla capacità di fare sistema.

L'innovazione quale leva strategica per lo sviluppo del sistema agricolo lucano

L'innovazione costituisce, infatti, uno dei pilastri fondamentali delle politiche europee, nazionali e regionali per lo sviluppo dell'agricoltura. Il Green Deal europeo, la strategia "Farm to Fork", la Politica Agricola Comune (PAC) 2023-2027, il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e il Complemento di Sviluppo Rurale della Basilicata individuano nell'innovazione tecnologica, nella digitalizzazione, nel trasferimento della conoscenza e nella sostenibilità ambientale gli strumenti essenziali per rafforzare la competitività delle imprese agricole e garantire uno sviluppo equilibrato dei territori rurali.

L'agricoltura è chiamata ad affrontare sfide sempre più complesse: cambiamenti climatici, crescente scarsità delle risorse idriche, incremento dei costi di produzione, evoluzione dei mercati, necessità di ridurre l'impatto ambientale delle produzioni e crescente domanda di qualità, sicurezza alimentare e tracciabilità. In questo scenario l'innovazione non rappresenta più un'opportunità, ma una condizione indispensabile per assicurare competitività, sostenibilità economica e resilienza delle imprese agricole.

Le più recenti analisi dell'ISTAT evidenziano come il sistema agricolo italiano presenti ancora significativi margini di crescita nell'adozione delle innovazioni. Soltanto una quota limitata delle aziende agricole ha introdotto innovazioni di processo, di prodotto o organizzative negli ultimi anni, con un evidente divario tra le regioni del Centro-Nord e quelle del Mezzogiorno. Tale differenza non dipende esclusivamente dalla disponibilità delle tecnologie, quanto dalla capacità di trasferire rapidamente la ricerca alle imprese, accompagnandole nei processi di cambiamento attraverso servizi qualificati di consulenza, formazione e assistenza tecnica.

L'ultimo rapporto ISTAT (2026, riferito al 2024) mostra un quadro piuttosto chiaro.

Indicatore	Valore
Aziende che hanno introdotto innovazioni negli ultimi 5 anni	12%
Nord-Est	24,5%
Nord-Ovest	19,4%
Centro	10%
Sud	6,2%
Isole	8,1%

Il dato forse più significativo è che nel Mezzogiorno soltanto circa una azienda agricola su sedici ha investito in innovazione, meno di un quarto rispetto al Nord-Est.

Le innovazioni riguardano soprattutto:

- nuove macchine agricole;
- agricoltura di precisione;
- sensori e centraline climatiche;
- irrigazione intelligente;
- software gestionali;
- miglioramento genetico delle colture;
- innovazioni organizzative e commerciali.

Le aziende dichiarano di aver ottenuto:

- **82%** miglioramento dell'organizzazione produttiva;
- **72%** migliore gestione dei mezzi tecnici;
- **64%** riduzione dei costi aziendali.

La Basilicata dispone di un patrimonio agricolo di elevato valore, caratterizzato da produzioni di qualità, biodiversità, aree vocate e imprese che, in diversi comparti produttivi, rappresentano esempi di eccellenza nell'applicazione dell'agricoltura di precisione, della digitalizzazione e delle tecniche produttive innovative. Tuttavia, tali esperienze risultano ancora concentrate in una parte limitata del sistema produttivo regionale. Permane pertanto l'esigenza di favorire una più ampia diffusione dell'innovazione, rendendola accessibile anche alle aziende di minori dimensioni, alle aree interne e ai giovani imprenditori agricoli.

In tale contesto L'ALSIA è chiamata a svolgere un ruolo sempre più strategico quale soggetto pubblico di riferimento per il trasferimento dell'innovazione, la diffusione della conoscenza e il rafforzamento della competitività del sistema agricolo regionale. La missione dell'Agenzia non può limitarsi alla sperimentazione di nuove tecnologie, ma deve tradursi nella capacità di accompagnare concretamente le imprese agricole lungo i percorsi di innovazione, riducendo il tempo che intercorre tra i risultati della ricerca e la loro applicazione operativa.

L'azione dell'ALSIA dovrà pertanto orientarsi verso il rafforzamento del sistema regionale dell'innovazione agricola attraverso il consolidamento delle attività sperimentali, il potenziamento del trasferimento tecnologico, lo sviluppo della consulenza specialistica, la promozione della formazione continua degli operatori e la realizzazione di reti permanenti di collaborazione con Università, Centri di ricerca, CREA, CNR, organizzazioni professionali, imprese agricole, ITS Academy e istituti scolastici.

Le aziende sperimentali e dimostrative dell'Agenzia dovranno evolvere in veri e propri laboratori territoriali dell'innovazione, aperti alle imprese e ai giovani, nei quali sperimentare e diffondere

tecnologie avanzate, agricoltura di precisione, sistemi di supporto alle decisioni, sensoristica, intelligenza artificiale applicata all'agricoltura, gestione sostenibile della risorsa idrica, miglioramento genetico, tecniche di evoluzione assistita (TEA), sistemi di economia circolare, energie rinnovabili e nuovi modelli organizzativi delle filiere agroalimentari.

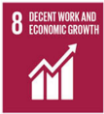
Particolare rilievo dovrà assumere la costruzione di un sistema regionale della conoscenza capace di integrare ricerca, sperimentazione, divulgazione e consulenza, favorendo la nascita di comunità dell'innovazione, gruppi operativi, partenariati pubblico-privati e reti territoriali che consentano una rapida diffusione delle migliori pratiche produttive.

L'ALSIA dovrà inoltre promuovere l'utilizzo delle tecnologie digitali per ampliare l'accessibilità dei propri servizi, sviluppando piattaforme informative, sistemi di assistenza tecnica a distanza, banche dati, strumenti previsionali e servizi digitali destinati alle imprese agricole, contribuendo così ad una pubblica amministrazione sempre più moderna, efficiente e orientata ai risultati. L'innovazione rappresenta, pertanto, una delle principali leve attraverso cui perseguire gli obiettivi di competitività, sostenibilità ambientale, tutela delle risorse naturali, adattamento ai cambiamenti climatici, ricambio generazionale e sviluppo delle aree rurali. In questa prospettiva il rafforzamento del ruolo dell'ALSIA quale hub regionale dell'innovazione agricola costituisce una scelta strategica per accompagnare la crescita del sistema agroalimentare lucano, valorizzare le eccellenze territoriali e contribuire al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo della Regione Basilicata.

In tale contesto, l'Agenzia, in continuità con le precedenti pianificazioni triennali, nell'ambito delle medesime aree tematiche già individuate (tenendo conto della effettiva realizzabilità determinata dalla disponibilità delle risorse umane, tecnologiche e finanziarie) ed in una continua integrazione con gli stakeholders di settore, ha effettuato una selezione:

1. Degli obiettivi strategici in termini di obiettivi di **Valore Pubblico**, anche con riferimento alle misure di Benessere Equo e Sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL);
2. Delle politiche da mettere in campo per contribuire alla **realizzazione dell'impatto (outcome)** atteso.

È stato inoltre aggiunto un ulteriore Obiettivo Strategico voluto dalla nuova Direzione dell'Ente – d'intesa con la Direzione Generale delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali della Regione Basilicata – dedicato allo sviluppo delle produzioni agroalimentari di qualità.

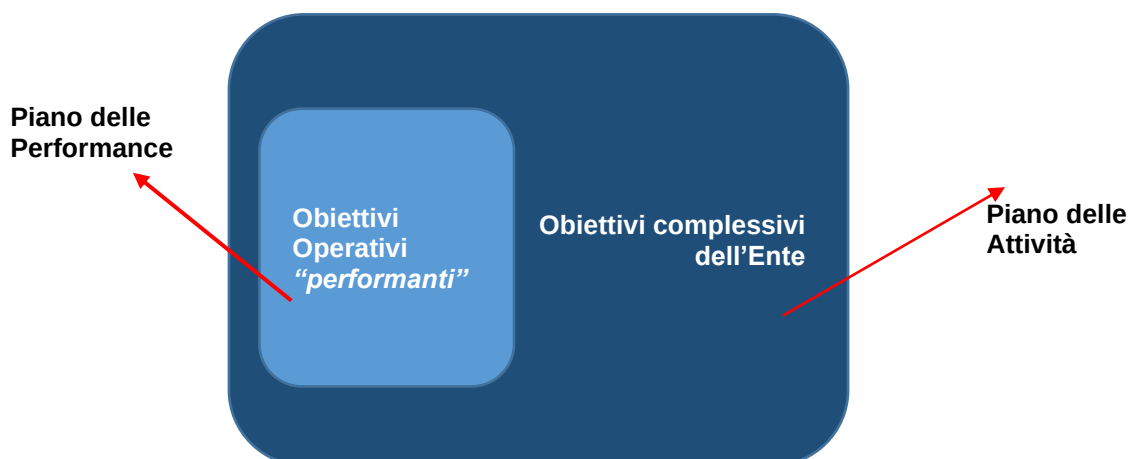
GLI OBIETTIVI STRATEGICI PER LA CREAZIONE DI VALORE PUBBLICO	IL DOMINIO BES COLLEGATO	IL METODO
1. Potenziamento della ricerca applicata, dello sviluppo tecnologico e dell'innovazione a supporto del sistema Agroforestale ed Agroalimentare;	  	Favorire e la generazione di nuove filiere di valore nel settore della bioeconomia contribuendo a favorire l'interazione tra imprese agricole, industriali e mondo della ricerca;
2. Incremento della sostenibilità, della competitività e della cooperazione a favore delle imprese agroforestali, agro alimentare e dell'acquacoltura;	  	Sostenere e supportare gli attori dello sviluppo locale nei processi di progettazione partecipata, mediante • Introduzione di tecniche agricole avanzate (agricoltura di precisione, digitalizzazione). • Riduzione dell'impatto ambientale (uso efficiente di acqua, suolo e input chimici). • Promozione di pratiche biologiche e rigenerative. • Rafforzamento dei sistemi come DOP, IGP e biologico. • Miglioramento della tracciabilità e della trasparenza verso il consumatore. • Difesa dei prodotti da imitazioni e contraffazioni. • Strategie di branding territoriale. • Tutela della biodiversità e delle varietà locali
3. Valorizzazione delle produzioni agroalimentari di qualità		
4. Ottimizzazione dei processi per la conservazione, valorizzazione e dismissione dei beni di Riforma Fondiaria	 	Attuare il processo di dismissione del patrimonio della riforma fondiaria
Obiettivo trasversale di miglioramento organizzativo		←

Ad essi si aggiunge un ulteriore obiettivo trasversale di miglioramento organizzativo e di accompagnamento, finalizzato a rendere più economica, efficace ed efficiente l'azione pubblica mediante la semplificazione e dematerializzazione dei processi interni.

2.1.2 Il Piano annuale 2026 e pluriennale 2026-2028 delle attività dell'ALSIA

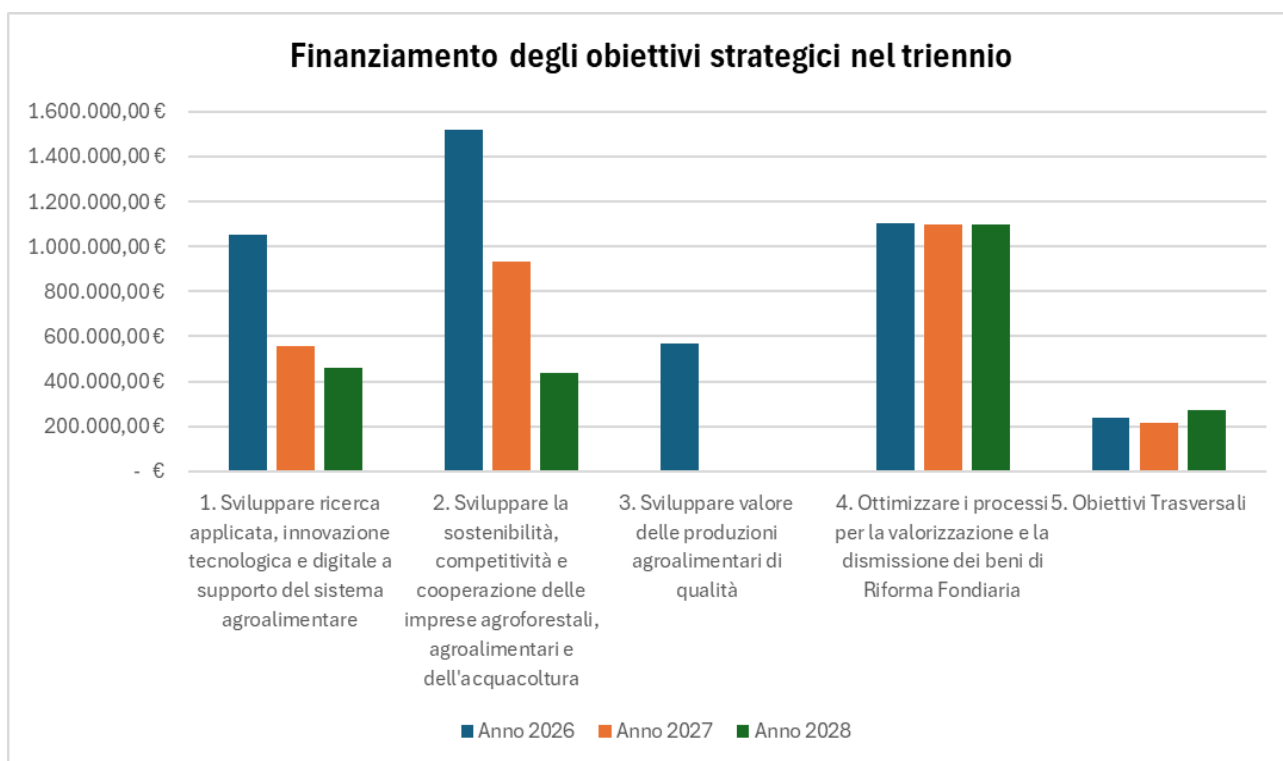
L'Agenzia "mette a terra" i suoi obiettivi strategici con la realizzazione di attività e progetti descritti nella loro totalità all'interno del "Piano annuale e pluriennale delle Attività", come stabilito dalla L.R. 38/1996 e dalle sue successive modifiche, in particolare quelle apportate dalla L.R. 9/2015.

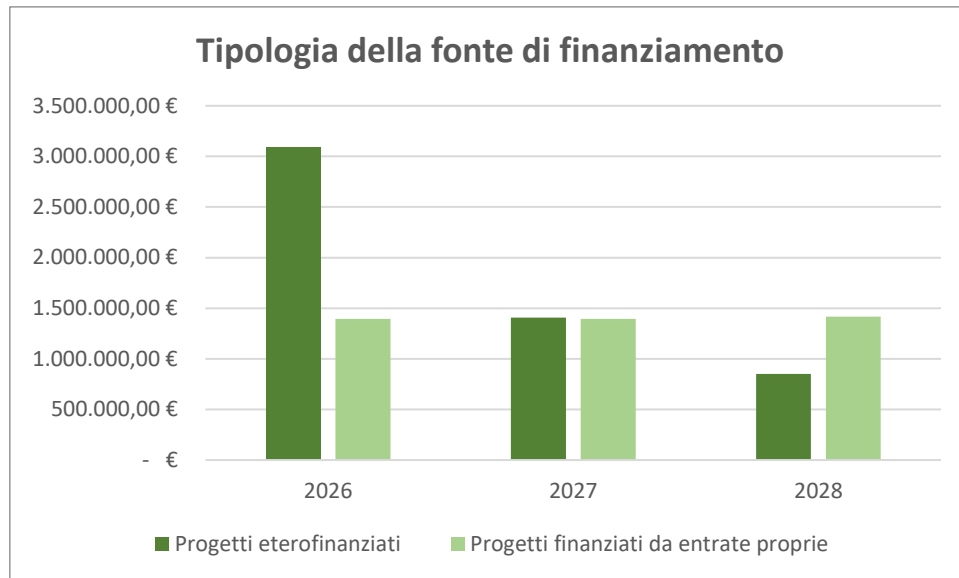
Il Piano delle Performance è invece un piano selettivo che, si focalizza solo sugli obiettivi ritenuti di maggiore impatto per la creazione del più alto livello di Valore Pubblico, alle condizioni date.



Le attività/progetti previsti dal Piano delle attività dell'ALSIA, come innanzi dettagliato, sono state elaborate in base al fabbisogno dei servizi e delle innovazioni espressi dalle imprese agricole.

Sulla base dei fabbisogni in termini di trasferimento dell'innovazione, dell'erogazione di dimostrazioni in campo, di divulgazione/informazione e di servizi specialistici espressi dagli imprenditori, il Piano ha previsto, progettato ed individuato fonti finanziarie per 60 progetti/attività da realizzarsi nel triennio 2026/2028.





Con riferimento al grafico immediatamente precedente, si evidenzia che le “entrate proprie” con le quali sono finanziate le attività dell’Agenzia non riguardano trasferimenti della Regione Basilicata (come invece è avvenuto sino al 2021); si tratta infatti di entrate rivenienti

- Dalla realizzazione di attività specialistiche svolte per conto terzi (prove sperimentali per privati o Enti di ricerca, attività di collaudo di innovazioni mature per conto di privati o di Enti di ricerca, erogazione di servizi a pagamento)
- Dalla dismissione dei beni della Riforma Fondiaria.



Come evidenziato nella figura, sono ragguardevoli le entrate da progetti finanziati da privati e quelle derivanti dalla gestione / vendita di beni della Riforma Fondiaria (oltre 1 milione di euro).

È inoltre presente un ampio “vivaio” di progetti già presentati (di cui non si hanno ancora gli esiti definitivi) che continua ad essere incrementato dalle strutture di progettazione dell’Agenzia, rivolgendosi tanto ad interlocutori pubblici che a privati. L’attività di candidatura di nuovi progetti rappresenta un obiettivo “performante” affidato alle due strutture di linea (“Ricerca Formazione e Servizi Avanzati” e “Servizi di Sviluppo Agricolo e dei prodotti agroalimentari”).

Integrando fra loro i tre fattori costitutivi dello Strategic Public Management (descritti nella figura a seguire, secondo il modello di Moore) l'Alsia ha conseguito nell'ultimo triennio importanti risultati, quale suo peculiare contributo alla creazione di Valore Pubblico nella Regione:

- L'individuazione delle migliori varietà commerciali di specie oleaginose per i territori lucani da utilizzarsi nella produzione di biocarburanti;
- La valutazione produttiva e qualitativa nell'ambiente metapontino delle più recenti selezioni di fragola;
- La messa a punto di un più preciso sistema di caratterizzazione floristica dei mieli basato sull'analisi genetica del polline in esso contenuto, in contrapposizione al metodo classico melissopalinologico basato sul riconoscimento al microscopio dei granuli pollinici
- La costituzione del Distretto delle Piante Officinali
- La creazione dell'Associazione dei PAT (Prodotti agroalimentari Tradizionali)



Obiettivo strategico n. 1

L'Agenzia partecipa direttamente all'attuazione del "Piano strategico per l'innovazione e la ricerca" nel settore agricolo alimentare e forestale e del Complemento di Sviluppo Rurale 2023 – 2027, (documenti elaborati rispettivamente dal Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali e dalla Regione Basilicata) con specifiche azioni e misure finalizzate alla risposta al fabbisogno di innovazioni espresso dal territorio.

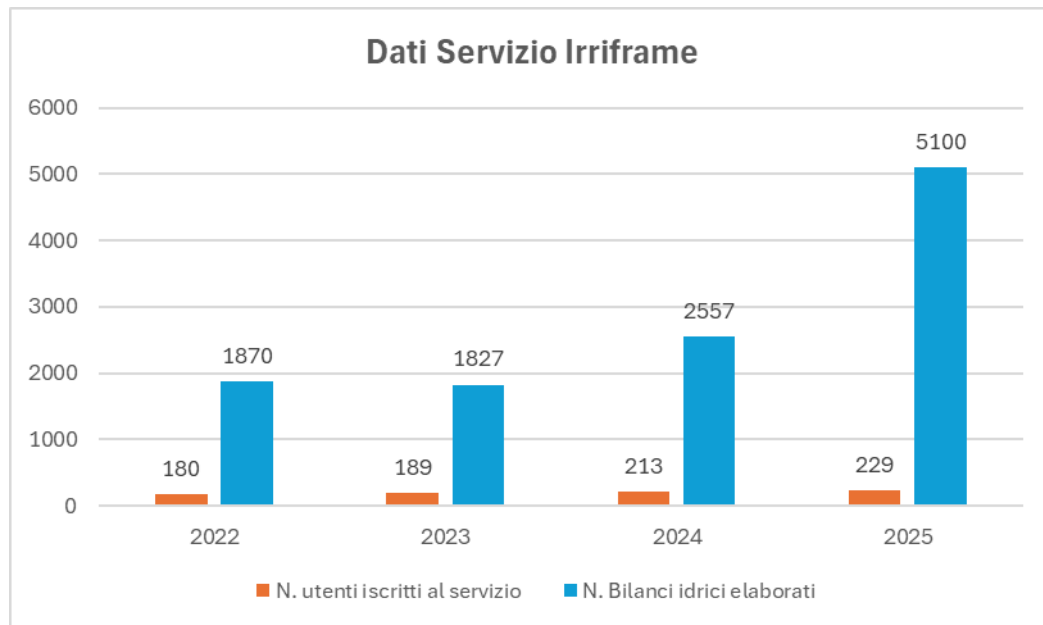
Obiettivo strategico n. 2

Questo obiettivo si sviluppa su tre indicatori.

A. Risparmio della risorsa acqua:

Per la misurazione di tale indicatore si assume come baseline il bilancio idrico annuale delle coltivazioni in Basilicata, calcolato in base ai consumi idrici stimati con il metodo evapotraspirometrico ($k_c \times \text{Evapotraspirazione}$), tenendo conto anche della superficie servita dal Consorzio di Bonifica della Basilicata, di circa 2.700 m³/ha come valore medio (ovviamente questo dato risente molto della variabilità climatica stagionale). Con l'uso di sistemi di supporto alle decisioni (SSD) tipo Irriframe, che si alimentano di dati rilevati da una rete di stazioni agrometeorologiche, è possibile raggiungere un risparmio idrico di circa il 20%, come dimostrato da numerosi articoli scientifici e divulgativi, con un minore consumo della risorsa

pari a 2.160 m³/ha (costo per l'azienda agricola pari ad € 0,05/m³)⁵. In Basilicata Irriframe si aggiorna quotidianamente con i dati rilevati dal Servizio Agrometeorologico Lucano.



L'Agenzia in collaborazione con il Consorzio di Bonifica della Basilicata fornisce assistenza tecnica alle aziende agricole in materia di irrigazione, avvalendosi del DSS Irriframe.

Irriframe è un servizio telematico gratuito in grado di raggiungere tutte le aziende agricole regionali e quanti operano nel campo dell'irrigazione. Vi si accede dal portale dell'ALSIA e/o del Consorzio di Bonifica della Basilicata. Esso elabora un bilancio idrico giornaliero utilizzando i dati del Servizio Agrometeorologico Lucano.

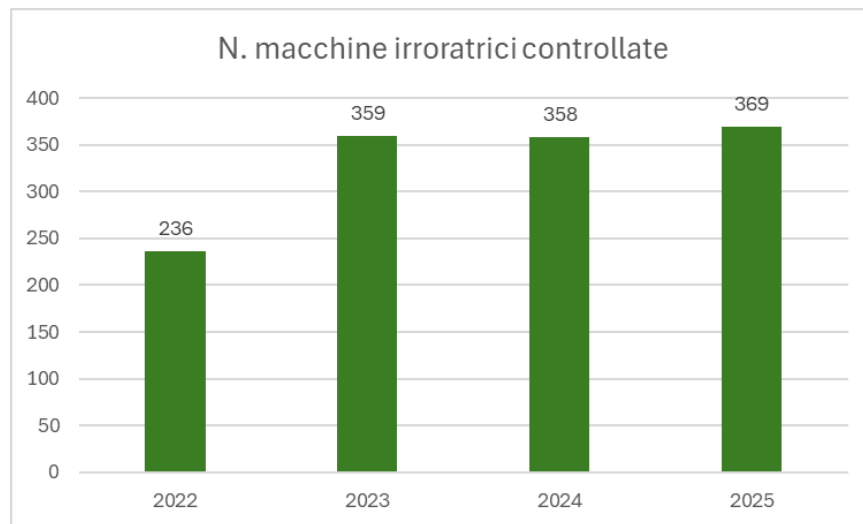
(<https://www.alsia.it/opencms/opencms/Servizi/dettaglio/IRRIFRAME-consigli-per-irrigazione/>).

Nel 2025 hanno utilizzato Irriframe 88 utenti registrati e sono stati effettuati 307 accessi, per 5100 bilanci idrici elaborati. Non è stato superato il Baseline di incremento del 10% di iscritti rispetto allo scorso anno perché l'andamento climatico del 2025 è stato molto siccitoso e negli invasi regionali le disponibilità idriche erano molto esigue. Per cui è stata data la priorità al potabile e all'industria. Infatti, i turni irrigui del Consorzio di bonifica della Basilicata in alcuni periodi hanno superato i 10 giorni. Pertanto, non sono state fatte delle campagne di divulgazione per l'utilizzazione del DSS, in quanto esso presuppone la disponibilità di acqua nelle aziende agricole nella modalità "a domanda", ossia in base alle necessità colturali.

B. Uso sostenibile dei prodotti fitosanitari.

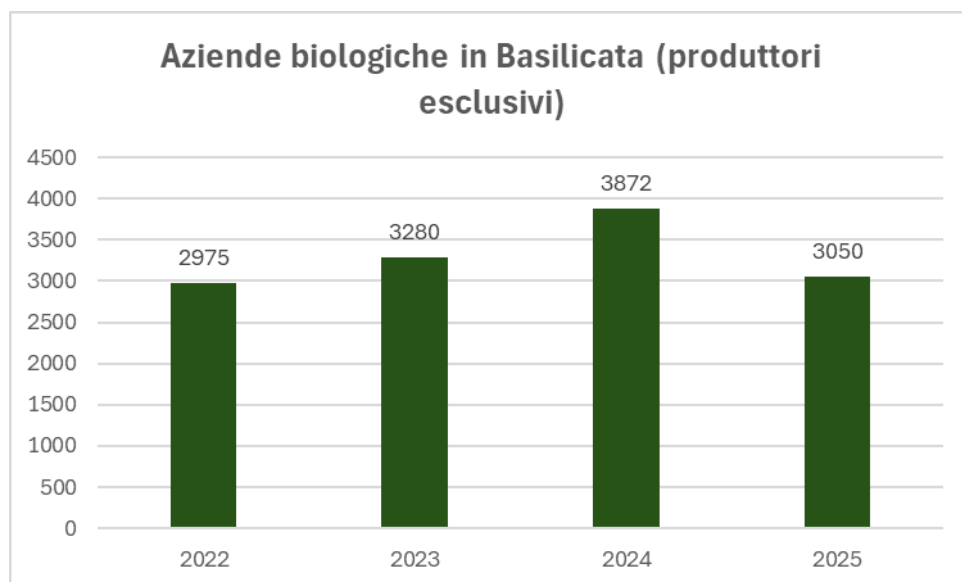
Per tale indicatore, considerando le disposizioni del Piano di Azione Nazionale (PAN) e delle deleghe della Regione Basilicata all'ALSIA per la gestione dei servizi di supporto alle aziende, si assume come baseline il numero di macchine irroratrici che hanno superato il controllo funzionale in Basilicata. L'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari da parte delle aziende agricole è perseguito dall'ALSIA attraverso azioni di informazione (bollettini fitosanitari e messaggi di allerta), formazione (corsi e giornate dimostrative), consulenza (programma FitoConsult) ed erogazione di servizi reali (SeTI, SeDI, FitoSpa e Re MoDI) nel settore della difesa integrata e biologica.

⁵ Dati del Consorzio di Bonifica di Basilicata



È noto, dalla bibliografia scientifica, che attraverso il controllo funzionale e la regolazione delle irroratrici, è possibile aumentare l'efficacia e l'efficienza dei trattamenti fitosanitari e ridurre la dispersione nel prodotto nell'ambiente ("fuori bersaglio") della miscela fitoiatrica dal 20 al 60%, a seconda delle forme delle condizioni di utilizzo. Obiettivo strategico oggettivamente parametrabile, è quindi l'aumento dei controlli funzionali e delle regolazioni delle macchine irroratrici in uso in Basilicata. L'Agenzia è delegata dalla Regione Basilicata a condurre sull'argomento campagne di sensibilizzazione presso gli imprenditori agricoli oltre che gestire il sistema di controlli funzionali e delle tarature delle macchine irroratrici, affidando ad imprese private formate, autorizzate e controllate dall'Alsia.

- C. Con riguardo al terzo indicatore, il valore base di riferimento è il numero di aziende biologiche presenti in Basilicata. L'obiettivo è quello di incrementarlo mediante iniziative di informazione, sensibilizzazione, informazione.

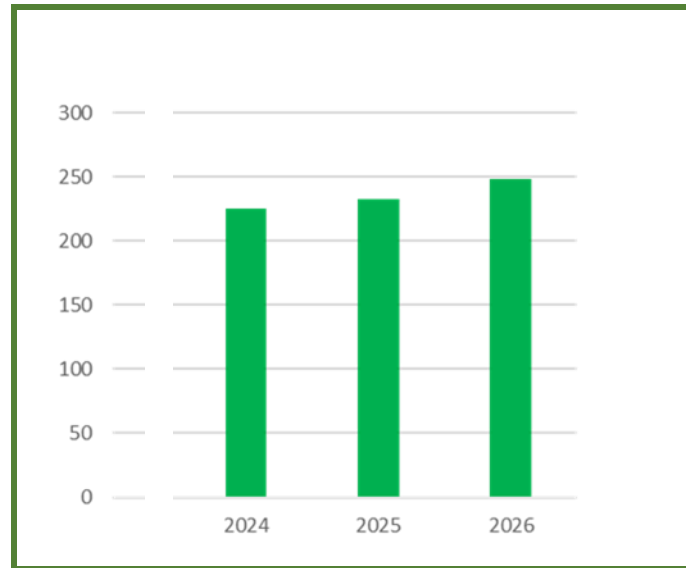


Obiettivo strategico n. 3

L'Agenzia intende promuovere un'agricoltura sostenibile e la sicurezza alimentare, salvaguardando la conservazione della diversità genetica (anche attraverso banche del seme e delle piante), per incrementare la produttività agricola e il reddito degli operatori di settore. Nel corso del 2026 particolare attenzione sarà dedicata alla valorizzazione ed alla promozione dei prodotti di qualità, anche attraverso il rilancio dei consorzi di tutela.

I Prodotti Agroalimentari Tradizionali in Basilicata (Fonte Ministero Politiche Agricole)

Le istanze curate dall'ALSIA sono circa 140 (55-56%)



Obiettivo strategico n. 4

L'Agenzia, nella sua attività di dismissione di Beni della Riforma contribuisce all'incremento del capitale fondiario delle imprese del settore, dando stabilità alla proprietà agricola ed ai miglioramenti effettuati nel tempo. La linea di azione dell'Ente – attribuita da leggi regionali di settore - è dunque il conferimento di certezza della proprietà, contribuendo all'aumento della propensione alla innovazione ed allo sviluppo economico complessivo del comparto agricolo. La realizzazione di questo obiettivo è misurabile con il numero degli ettari che annualmente l'Agenzia riesce a dismettere a favore degli agricoltori.

2.1.3 Obiettivi di Valore Pubblico - Triennio 2026/2028

Obiettivo Strategico Pluriennale di creazione del Valore Pubblico	Anno	Indicatore di impatto (outcome)	Baseline	Target	Fonte dei dati
Potenziamento della ricerca applicata, dello sviluppo tecnologico e dell'innovazione a supporto del sistema agroforestale ed agroalimentare	2026	% aziende agricole che hanno adottato almeno 1 innovazione su aziende italiane totali (dato 2025)	12%	+0,5%	ISTAT
	2027	% aziende agricole che hanno adottato almeno 1 innovazione su aziende italiane totali (dato 2025)	12%	+0.8%	ISTAT
	2028	% aziende agricole che hanno adottato almeno 1 innovazione su aziende italiane totali (dato 2025)	12%	+1%	ISTAT

Obiettivo Strategico Pluriennale di creazione del Valore Pubblico	Anno	Indicatore di impatto (outcome)	Baseline	Target	Fonte dei dati
Incremento della sostenibilità, della competitività e della cooperazione a favore delle imprese agroforestali, agro alimentare e dell'acquacoltura	2026	N. aziende agricole aggiuntive rispetto al 2025 che adottano il servizio di supporto alle decisioni IRRIFRAME per il risparmio della risorsa acqua	N. 88 utenti / aziende iscritti al servizio IrriFrame nel 2025	+30 utenti / aziende (+34%)	ALSIA Serv. Irriframe
		N. irroratrici aggiuntive che hanno superato il controllo funzionale rispetto all'anno precedente (2025)	N. 369 Irroratrici controllate nel 2025	+3.5%	Servizio regionale di controllo funzionale e regolazione delle macchine irroratrici (IrroraBas)

	% aggiuntiva di aziende biologiche rispetto all'anno precedente	N. 3050 aziende biologiche nel 2025 (diminuite del 21.2% rispetto al 2024)	+8%	SIAN o ISMEA o ISTAT
2027	% Aziende agricole che adottano il servizio di supporto alle decisioni IRRIFRAME per il risparmio della risorsa acqua	% aggiuntiva di aziende agricole iscritte al servizio IrriFrame rispetto all'anno precedente	+10%	ALSIA Serv. Irriframe
	% aggiuntiva irroratrici che hanno superato il controllo funzionale rispetto all'anno precedente	Incremento % Irroratrici controllate rispetto all'anno precedente	+4%	Servizio regionale di controllo funzionale e regolazione delle macchine irroratrici (IrroraBas)
	% di aziende biologiche rispetto all'anno precedente	% aggiuntiva di aziende biologiche in aumento rispetto all'anno precedente	+8%	SIAN o ISMEA o ISTAT
	Aziende agricole che adottano il servizio di supporto alle decisioni IRRIFRAME per il risparmio della risorsa acqua	% aggiuntiva di aziende agricole iscritte al servizio IrriFrame rispetto all'anno precedente	+10%	ALSIA Serv. Irriframe
2028	% aggiuntive irroratrici che hanno superato il controllo funzionale rispetto all'anno precedente	Incremento % Irroratrici controllate rispetto all'anno precedente	+4%	Servizio regionale di controllo funzionale e regolazione delle macchine irroratrici (IrroraBas)
	% di aziende biologiche rispetto all'anno precedente	% aggiuntiva di aziende biologiche in aumento rispetto all'anno precedente	+8%	SIAN o ISMEA o ISTAT

Obiettivo Strategico Pluriennale di creazione del Valore Pubblico	Anno	Indicatore di impatto (outcome)	Baseline	Target	Fonte dei dati
Valorizzazione delle produzioni agroalimentari di qualità	2026	N. PAT e/o dei marchi di qualità (DOP, IGP) aggiuntivi rispetto al 2025	N. PAT 248	+ 5 PAT	Ministero dell'agricoltura
			N. IGP 9	+ 1 IGP	
			N. DOP 11	+ 1 DOP	
	2027	N. PAT e/o dei marchi di qualità (DOP, IGP) rispetto al 2026	N. PAT 253 N. IGP 10 N. DOP 12	+ 5 PAT + 1 IGP + 1 DOP	Ministero dell'agricoltura
	2028	N. PAT e/o dei marchi di qualità (DOP, IGP) rispetto al 2027	N. PAT 258 N. IGP 11 N. DOP 13	+ 5 PAT + 1 IGP + 1 DOP	Ministero dell'agricoltura

Obiettivo Strategico Pluriennale di creazione del Valore Pubblico	Anno	Indicatore di impatto (outcome)	Baseline	Target	Fonte dei dati
Ottimizzazione dei processi per la conservazione, valorizzazione e dismissione dei beni di Riforma Fondiaria	2026	Incremento del capitale fondiario delle imprese agricole con conseguente aumento della propensione alla innovazione ed allo sviluppo economico	Superfici cedute agli agricoltori nell'anno 2025 (dati Alsia): ha 48,1870	Incremento delle superfici cedute rispetto alla media del triennio 2023-2025, pari ad ha 36,6451): 3%	Delibere ALSIA di cessione delle superfici rivenienti dalla Riforma Fondiaria
	2027	Incremento del capitale fondiario delle imprese agricole con conseguente aumento della propensione alla innovazione ed allo sviluppo economico	Superfici cedute agli agricoltori nell'anno 2026 (dati Alsia): ha 48,1870 + 3%	Incremento delle superfici cedute rispetto alla media del triennio 2023-2025, pari ad ha 36,6451): 3%	Delibere ALSIA di cessione delle superfici rivenienti dalla Riforma Fondiaria
	2028	Incremento del capitale fondiario delle imprese agricole con conseguente aumento della propensione alla innovazione ed allo sviluppo economico	Superfici cedute agli agricoltori nell'anno 2027 (dati Alsia): ha 48,1870 + 6%	Incremento delle superfici cedute rispetto alla media del triennio 2023-2025, pari ad ha 36,6451): 3%	Delibere ALSIA di cessione delle superfici rivenienti dalla Riforma Fondiaria

I principali **stakeholders** dell'ALSIA sono aggregabili in tre grandi cluster:

 Istituzionali	▪ Regione Basilicata ▪ Enti Regionali ▪ Università degli Studi ▪ Istituzioni di Ricerca ▪ ENEA ▪ Ministero Agricoltura MASAF ▪ Ministero Università e Ricerca Scientifica ▪ ASL ▪ Enti Locali ▪ Organizzazioni professionali ▪ Consorzio di Bonifica ▪ Enti di Ricerca privati ▪ Consorzi di Tutela
 Rappresentativi di interessi sociali ed economici	▪ Associazioni imprenditoriali delle imprese fornitrici ▪ Imprese singole e associate e loro organizzazioni rappresentative ▪ Associazioni dei Consumatori ▪ Organizzazioni Sindacali ▪ Associazioni riconosciute ▪ Imprese singole ed associate e loro organizzazioni rappresentative ▪ Consorzi di tutela
 Interni all'Ente	▪ Dipendenti ▪ Organi dell'Agenzia ▪ Rappresentanze Sindacali Unitarie ed Aziendali

2.1.4 Accessibilità fisica e digitale: obiettivi ALSIA per il miglioramento dei servizi,

La reingegnerizzazione dei processi amministrativi, la digitalizzazione dei procedimenti, la dematerializzazione documentale, il miglioramento dell'accessibilità fisica e digitale e, più in generale, lo sviluppo tecnologico rappresentano per ALSIA una leva strategica finalizzata alla creazione di Valore Pubblico, al miglioramento della qualità dei servizi erogati e al rafforzamento della capacità amministrativa dell'Agenzia.

Le azioni programmate si inseriscono nel quadro degli obiettivi di sviluppo sostenibile previsti dall'Agenda ONU 2030 (Sustainable Development Goals – SDGs), con particolare riferimento ai principi di inclusività, innovazione, sostenibilità e semplificazione amministrativa, nonché agli indicatori BES (Benessere Equo e Sostenibile) elaborati da ISTAT e CNEL.

Con Deliberazione n. 175/2024 l'Agenzia ha approvato il "Piano Triennale per l'Informatica ALSIA 2024-2026", denominato anche "Piano per la Transizione Digitale", redatto in conformità alle Linee guida e alle indicazioni contenute nel Piano Triennale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione adottato da AGID – Agenzia per l'Italia Digitale.

Alla luce dell'aggiornamento 2026 del Piano Triennale AGID e tenuto conto dell'evoluzione normativa e tecnologica intervenuta, l'ALSIA individua per il triennio 2026-2028 le seguenti direttrici strategiche di sviluppo:

1. Infrastrutture digitali;
2. Servizi digitali;
3. Formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici;
4. Competenze digitali;
5. Gestione e valorizzazione dei dati pubblici;
6. Cybersicurezza.



1. INFRASTRUTTURE DIGITALI

Le infrastrutture tecnologiche costituiscono il fondamento del processo di transizione digitale dell'Agenzia e rappresentano l'elemento abilitante per l'erogazione di servizi digitali efficienti, sicuri e accessibili.

Nel corso degli ultimi anni ALSIA ha avviato un processo di potenziamento delle infrastrutture di rete mediante:

- l'incremento della capacità trasmissiva della WAN (Wide Area Network) dell'Ente;
- il miglioramento della connettività delle sedi periferiche e della sede centrale;
- il potenziamento della MAN (Metropolitan Area Network) del Polo di Pantanello tramite diffusione capillare della fibra ottica.

Nel triennio 2026-2028 l'Agenzia proseguirà il percorso di adeguamento infrastrutturale attraverso:

- l'adesione alla nuova convenzione Consip per i servizi VOIP;
- il progressivo superamento delle tradizionali infrastrutture telefoniche ISDN;
- l'adozione di sistemi di telefonia cloud basati su tecnologia IP.

A seguito dell'aggiudicazione della nuova gara Consip, prevista nel corso del 2026, sarà predisposto il nuovo Piano dei Fabbisogni infrastrutturali finalizzato all'adeguamento delle reti dati e fonia delle sedi dell'Agenzia.

Nel 2027, compatibilmente con le disponibilità finanziarie dell'Ente, sarà inoltre programmata la sostituzione degli apparati attivi delle principali reti locali, con particolare riferimento:

- al Polo di Pantanello;
- alla Direzione di Matera.

Migrazione al Cloud regionale	Nel 2025 è stato avviato il trasferimento del Datacenter ALSIA verso l'infrastruttura Cloud della Regione Basilicata. Nel triennio 2026-2028 si procederà: • alla progressiva migrazione dei servizi digitali ancora presenti nel Datacenter interno; • alla definizione del Piano dei Fabbisogni per il trasferimento; • alla stipula della nuova convenzione con la Regione Basilicata; • all'implementazione dei nuovi modelli organizzativi e tecnologici di gestione dei servizi cloud.
Videosorveglianza e sicurezza fisica	Al fine di garantire maggiori livelli di sicurezza delle strutture e dei beni dell'Agenzia, nel 2027 sarà avviata l'implementazione di un sistema di videosorveglianza presso il Polo di Pantanello, attività condivisa con ARPAB.
Wi-Fi pubblico e inclusione digitale	Nell'ottica di migliorare l'accessibilità ai servizi e favorire la partecipazione della cittadinanza agli eventi istituzionali, l'Agenzia proseguirà l'estensione delle aree Wi-Fi pubbliche presso le sedi periferiche. Nel triennio 2027-2028 saranno attivate aree Wi-Fi aperte al pubblico presso: • Direzione di Matera; • Azienda Sperimentale "Pollino" di Rotonda; • Azienda Sperimentale "Bosco Galdo" di Villa d'Agri; • Azienda Sperimentale "Pantano" di Pignola; • Azienda Sperimentale "Incoronata" di Melfi.



2. SERVIZI DIGITALI E ACCESSIBILITÀ

L'evoluzione dei servizi digitali costituisce uno degli obiettivi strategici principali del processo di trasformazione digitale dell'Agenzia.

L'ALSIA ha progressivamente sviluppato un sistema informativo integrato composto da applicativi software interoperabili tra loro, finalizzati alla digitalizzazione dei procedimenti amministrativi e tecnici.

Nel triennio 2026-2028 l'Agenzia intende rafforzare ulteriormente il livello di integrazione applicativa mediante la digitalizzazione dei flussi informativi interni tra i diversi sistemi software presenti nell'intranet aziendale.

Tale intervento consentirà:

- la semplificazione dei procedimenti;
- la riduzione delle attività manuali;
- l'incremento dell'efficienza amministrativa;
- la riduzione dei tempi di lavorazione delle pratiche;
- la maggiore tracciabilità delle operazioni.

Integrazione con la piattaforma pagoPA	Nel corso del 2026 sarà realizzata la digitalizzazione dei flussi informativi tra gli applicativi intranet dell'Agenzia e la piattaforma pagoPA. L'intervento consentirà l'automazione dell'intero ciclo di gestione dei pagamenti elettronici, dalla generazione delle posizioni debitorie alla riconciliazione contabile automatica.
---	--

	In particolare saranno integrati: • il sistema del Laboratorio Fitopatologico; • il sistema di gestione dei Canoni della Riforma Fondiaria. La digitalizzazione dei flussi consentirà: • l'emissione automatica degli avvisi pagoPA; • l'interoperabilità con la piattaforma nazionale dei pagamenti; • il monitoraggio automatico degli incassi; • l'aggiornamento automatico degli applicativi gestionali; • la riduzione degli errori amministrativi e contabili.
Integrazione con il Protocollo Informatico	Nel triennio 2026-2028 sarà inoltre potenziata l'interoperabilità tra gli applicativi interni e il Protocollo Informatico dell'Agenzia, al fine di automatizzare: • protocollazione; • archiviazione; • fascicolazione; • tracciabilità documentale. L'integrazione interesserà: • Laboratorio Fitopatologico; • Canoni Riforma Fondiaria; • piattaforma pagoPA.
Digitalizzazione del Laboratorio Fitopatologico	Nel 2026 sarà completata la digitalizzazione dei processi del Laboratorio Fitopatologico, mediante informatizzazione delle seguenti attività: • gestione delle richieste di analisi; • gestione della consegna dei campioni; • gestione delle attività analitiche; • validazione delle analisi; • generazione dei rapporti finali; • gestione delle revisioni. Sempre nel 2026 sarà realizzata la digitalizzazione degli esami richiesti dalla Regione Basilicata. Nel 2027 sarà inoltre attivato sul portale istituzionale dell'Agenzia uno Sportello Digitale dedicato: • alla presentazione online delle richieste; • alla consultazione dello stato delle pratiche; • alla verifica degli esiti delle analisi.
Digitalizzazione della Riforma Fondiaria	Nel triennio 2026-2028 proseguirà il processo di digitalizzazione dei procedimenti relativi ai beni della Riforma Fondiaria. Nel 2026 saranno realizzate: • funzioni di trasferimento beni tra detentori; • procedure di frazionamento; • gestione dell'accatastamento; • sistemi di logging e tracciabilità; • monitoraggio dei pagamenti dei canoni; • digitalizzazione dei canoni dei terreni agricoli. Sarà inoltre predisposto il "Cronoprogramma della digitalizzazione", contenente: • pianificazione delle attività; • priorità di intervento; • fasi di analisi; • progettazione;

	• implementazione; • collaudo; • messa in esercizio.
Sportello Digitale al Cittadino	Nel 2026 sarà avviata la progettazione dello “Sportello Digitale al Cittadino”, che entrerà in esercizio nel 2027. Il nuovo servizio sarà sviluppato nel rispetto delle Linee Guida AGID sul Design dei servizi pubblici digitali e consentirà: • accesso semplificato ai servizi; • maggiore inclusività; • miglioramento dell’accessibilità; • fruizione online dei procedimenti amministrativi.
Accessibilità digitale	L’Agenzia riconosce l’accessibilità digitale quale principio fondamentale per garantire inclusione, uguaglianza e piena fruibilità dei servizi pubblici. Gli obiettivi di accessibilità per il 2026 prevedono: • aggiornamento della Dichiarazione di Accessibilità; • adeguamento del sito istituzionale ai criteri WCAG 2.1; • interventi correttivi sui contenuti non accessibili; • formazione del personale sugli aspetti tecnici dell’accessibilità; • pianificazione degli acquisti hardware e software in conformità ai requisiti di accessibilità. L’Agenzia provvederà annualmente: • alla pubblicazione degli Obiettivi di Accessibilità entro il 31 marzo; • alla pubblicazione della Dichiarazione di Accessibilità entro il 23 settembre. Attualmente il sito istituzionale risulta “Parzialmente Conforme” ai requisiti WCAG 2.1 in quanto parte della documentazione pubblicata deriva da scansioni non accessibili. Con la digitalizzazione delle Delibere Direttoriali prevista nel biennio 2026-2027 sarà progressivamente eliminata la produzione di documentazione non accessibile.



3. DOCUMENTI INFORMATICI: FORMAZIONE, GESTIONE E CONSERVAZIONE

L’Agenzia proseguirà il percorso di adeguamento alle Linee Guida AGID in materia di formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici.

Nel 2026 sarà completata:

- la revisione del Manuale di Gestione Documentale;
- l’approvazione e pubblicazione del Manuale definitivo.

Nel 2027 sarà predisposto e pubblicato il Manuale di Conservazione, contenente:

- workflow documentali;
- regole di conservazione;
- procedure di archiviazione;
- modalità di conservazione sostitutiva.



4. COMPETENZE DIGITALI

ALSIA considera le competenze digitali un fattore abilitante fondamentale per la trasformazione digitale.

L'Agenzia proseguirà nel triennio 2026-2028 i percorsi formativi già avviati tramite la piattaforma [Syllabus – Competenze digitali per la PA](#).

Le attività formative riguarderanno:

- competenze digitali;
- gestione documentale;
- open data;
- servizi online;
- protezione dei dati personali;
- cybersicurezza;
- intelligenza artificiale.

Saranno attivati percorsi formativi articolati su livelli:

- base;
- intermedio;
- avanzato.



5. DATI E OPEN DATA

Nel triennio 2026-2028 l'Agenzia intende riattivare il progetto "Open ALSIA", finalizzato alla valorizzazione e pubblicazione dei dati pubblici prodotti dall'Ente.

Le attività saranno svolte nel rispetto delle Linee Guida AGID sugli Open Data.

Nel 2027 sarà avviato:

- il censimento dei dataset;
- l'analisi qualitativa dei dati;
- la bonifica;
- la metadattazione;
- la pubblicazione sul portale istituzionale.



6. CYBERSICUREZZA

L'Agenzia proseguirà il rafforzamento delle misure di cybersicurezza in collaborazione con la Regione Basilicata.

Nel 2026 sarà effettuato un Cyber Security Assessment conforme agli standard ISO 27001 al fine di:

- individuare vulnerabilità;
- migliorare i sistemi di protezione;
- rafforzare la resilienza informatica.

Nel 2027 sarà aggiornato il sistema di protezione endpoint attualmente in uso.

Particolare attenzione sarà inoltre dedicata alla formazione del personale sulle buone pratiche di sicurezza informatica e sulla prevenzione dei rischi cyber.

L'Agenzia monitorerà costantemente l'evoluzione normativa in materia di NIS e NIS2 al fine di adeguare progressivamente il proprio modello organizzativo e tecnologico ai nuovi standard nazionali ed europei in materia di cybersicurezza.

2.2 Sottosezione Performance

La presente sezione è predisposta secondo le logiche di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e ss.mm. e ii. e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che esplicitamente consentono la predisposizione di un Piano selettivo⁶.

Le informazioni di carattere generale riguardanti l'Agenzia - richieste dalle Linee Guida della FP - sono esposte nel PIAO, distribuite all'interno delle Sezioni previste per la redazione del documento di programmazione.

Il Piano della Performance è redatto in sintonia con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dalla Regione Basilicata con la DGR n. 5/2026. Nel corso dell'anno l'Agenzia provvederà a redigere il proprio sistema di misurazione e valutazione della performance adeguando il SMVP regionale alla struttura organizzativa dell'Ente.

Conformemente a quanto in esso previsto, il Direttore individua la Direzione per la realizzazione per l'indagine della Customer Satisfaction (Rif.: par. 1.2 Capitolo II del SMVP Regione Basilicata)

Per ciascuno degli obiettivi di performance descritti a seguire, le risorse assegnate potranno essere confermate o modificate con apposite variazioni al Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2026-2028, approvato con L.R. 22 del 01/07/2026 e pubblicato sul B.U.R. n. 30 del 01.07.2026.

Si riportano, a seguire, la macro organizzazione vigente.



Gli obiettivi “trasversali” o di supporto alle funzioni “core” dell'Agenzia sono:

- ▶ Digitalizzazione delle procedure ed accessibilità
- ▶ Semplificazione dei processi amministrativi

L'Albero delle Performance si è dunque così evoluto:

⁶ Dipartimento della Funzione Pubblica: Linee guida per il Piano della performance N. 1, Giugno 2017, pag. 15

2.2.1 Albero della Performance, Obiettivi Strategici e loro declinazione nella programmazione dell'Ente



Schede – Obiettivo di ciascuna struttura Organizzativa dell'Agenzia

Direzione

Obiettivi di Valore Pubblico



Obiettivo di salute organizzativa affidato ai Dirigenti per il 2026

(10%* del punteggio attribuito alla performance organizzativa di ciascuno)

Presentazione del Piano Annuale e Triennale delle Attività entro il 30 settembre di ogni anno (DGR n. 635/2024)

Indicatore: Si/No

Obiettivi di Prevenzione della Corruzione attribuiti al Dirigente dell'Area per il 2026 (incide sulla valutazione della performance individuale)

Processi interessati dal PTPCT nel 2026:

Processi giuridico legali e transazioni; Processi di dismissione di beni della Riforma Fondiaria; Attuazione procedure disciplinari

Adozione di misure generali di contenimento del rischio:

Applicazione del Codice di Comportamento dei dipendenti; Applicazione del Codice Disciplinare dei dipendenti; Applicazione del Regolamento n. 3/2022 sulla gestione della Riforma Fondiaria

Adozione di misure specifiche di contenimento del rischio:

Controllo delle cause intentate contro l'Amministrazione su parere della consulenza legale interna; possibile controllo del Revisore sulle transazioni effettuate

Per maggiori dettagli sul Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2026-2028 (indicatori di attuazione e valore target) si rinvia alla Sottosezione 2.3

Obiettivi strategici perseguiti dalla struttura organizzativa nell'ambito della "mission" dell'Agenzia

OBIETTIVO STRATEGICO 1

Potenziamento della ricerca applicata, dello sviluppo tecnologico e dell'innovazione a supporto del sistema agroforestale ed agroalimentare

OBIETTIVO STRATEGICO 2

Incremento della sostenibilità, della competitività e della cooperazione a favore delle imprese agroforestali, agroalimentare e dell'acquacoltura

OBIETTIVO STRATEGICO 3

Sviluppo delle produzioni agroalimentari di qualità

OBIETTIVO STRATEGICO 4

Ottimizzazione dei processi per la conservazione, valorizzazione e dismissione dei beni di Riforma Fondiaria

Anno	Obiettivo	Indicatore di risultato	Target	Peso dell'Obiettivo	Output
2026	1. Progettazione - Monitoraggio - Consultazione informatizzata del Programma Annuale e Pluriennale dell'ALSIA	Realizzazione di un software dedicato, con caratteristiche predefinite	Il SW realizzato dovrà essere: a. Accessibile da web dagli utenti interni abilitati b. Compilabile e monitorabile on line	40%	Rilascio del SW nella Intranet dell'Agenzia Comunicazione ai dipendenti della data di effettivo rilascio del SW
	2. Riconsegna all'Alsia di immobili agricoli e non agricoli di proprietà dell'Agenzia a seguito di rinuncia alla detenzione e all'acquisto da parte degli interessati al 31.12.2025	Indicatore di risultato: N. di riconsegne per rinunce intervenute entro il 31.12.2025	n. 6	20%	Verbale di riconsegna/ determina dirigenziale
	3. Trasmissione esiti istruttori riguardanti procedimenti di vendita di immobili agricoli e non agricoli di proprietà, a seguito di domanda di acquisto successiva all'entrata in vigore della L.R. n. 19/2017	N. di esiti istruttori	n. 40	40%	Lettere di trasmissione degli esiti istruttori agli interessati
2027	Progettazione - Monitoraggio - Consultazione informatizzata del Programma Annuale e Pluriennale dell'ALSIA	Realizzazione di un software dedicato, con caratteristiche predefinite	Il SW realizzato dovrà essere: a. Accessibile da web dagli utenti interni abilitati b. Compilabile e monitorabile on line	50%	Rilascio del SW nella Intranet dell'Agenzia Comunicazione ai dipendenti della data di effettivo rilascio del SW
	Riconsegna di immobili agricoli e non agricoli di proprietà dell'Agenzia a seguito di rinuncia alla detenzione e all'acquisto da parte degli interessati al 31.12.2026	% procedimenti di riconsegna su rinunce intervenute entro il 31.12.2026	100%	50%	Verballi di riconsegna/

2028	Potenziamento dei progetti di sviluppo agricolo	N. progetti presentati n. progetti di cooperazione approvati	n. 2 n. 1	50%	Trasmissione dei progetti al Direttore
	Riconsegna di immobili agricoli e non agricoli di proprietà dell'Agenzia a seguito di rinuncia alla detenzione e all'acquisto da parte degli interessati al 31.12.2027	% procedimenti di riconsegna su rinunce intervenute entro il 31.12.2027	n.100%	50%	Verbali di riconsegna/

Servizi di Sviluppo Agricolo e dei Prodotti Agroalimentari

Obiettivi di Valore Pubblico



Obiettivo di salute organizzativa affidato ai Dirigenti per il 2026

(10% del punteggio attribuito alla performance organizzativa di ciascuno)

Presentazione del Piano Annuale e Triennale delle Attività entro il 30 settembre di ogni anno (DGR n. 635/2024)

Indicatore: Si/No

Obiettivi di Prevenzione della Corruzione attribuiti al Dirigente dell'Area per il 2026

(incide sulla valutazione della performance individuale)

Processi interessati dal PTPCT nel 2026:

Erogazione dei servizi nelle attività "core" dell'Ente; reclutamento OTD; attivazione contratti di tirocinio; Attuazione procedure disciplinari

Adozione di misure generali di contenimento del rischio:

Applicazione del Codice di Comportamento dei dipendenti; Applicazione del Codice Disciplinare dei dipendenti; Attuazione procedure disciplinari.

Adozione di misure specifiche di contenimento del rischio:

Avvisi pubblici e criteri di valutazione predeterminati; Formalizzazione e pubblicazione dei regolamenti di accesso ai servizi;

Per maggiori dettagli sul Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2026-2028 (indicatori di attuazione e valore target) si rinvia alla Sottosezione 2.3

Obiettivi strategici perseguiti dalla struttura organizzativa nell'ambito della "mission" dell'Agenzia

OBIETTIVO STRATEGICO 1

Potenziamento della ricerca applicata, dello sviluppo tecnologico e dell'innovazione a supporto del sistema agroforestale ed agroalimentare

OBIETTIVO STRATEGICO 2

Incremento della sostenibilità, della competitività e della cooperazione a favore delle imprese agroforestali, agroalimentare e dell'acquacoltura

OBIETTIVO STRATEGICO 3

Sviluppo delle produzioni agroalimentari di qualità

OBIETTIVO STRATEGICO 4

Ottimizzazione dei processi per la conservazione, valorizzazione e dismissione dei beni di Riforma Fondiaria

Anno	Obiettivo	Indicatore di risultato	Target	Peso dell'Obiettivo	Output
2026	4. Avvio della consulenza aziendale in tema di uso sostenibile delle risorse naturali	N. di aziende richiedenti il servizio di consulenza	Da 200 = 100% Al di sotto di 200: calcolo proporzionale su 200	40%	Elenco delle aziende richiedenti il servizio di consulenza
	5. Attuazione del progetto POVAGRI	% di spesa impegnata (sul totale di € 450.000,00)	Dal 33% (€ 150.000,00) in poi = 100% di realizzazione del progetto per l'anno. Al di sotto di 33%: calcolo proporzionale su 33%	40%	Provvedimenti di impegno di spesa
	6. Potenziamento di progetti di sviluppo agricolo	N. nuovi progetti candidati a finanziamento	3	20%	Documenti attestanti la candidatura
2027	Erogazione della consulenza aziendale in tema di uso sostenibile delle risorse naturali	N. di aziende fruitrici del servizio di consulenza, rendicontate	Da 200 = 100% Al di sotto di 200: calcolo proporzionale su 200	40%	Elenco dei "Rapporti di consulenza" elaborati e consegnati agli imprenditori
	Attuazione del progetto POVAGRI	% di spesa impegnata (sul totale di € 450.000,00)	Dal 33% (€ 150.000,00) in poi = 100% di realizzazione del progetto per l'anno. Al di sotto di 33%: calcolo proporzionale su 33%	30%	Estrazione dei dati di bilancio
	Attuazione del progetto AKIS (back office del CSR Basilicata mediante la strutturazione di BD, piattaforme e networking)	% di spesa impegnata sul totale finanziato	Dal 30% in poi = 100% di realizzazione del progetto per l'anno. Al di sotto di 30%: calcolo proporzionale su 30%	30%	Estrazione dei dati di bilancio
2028	Potenziamento di progetti di sviluppo agricolo	N. nuovi progetti candidati a finanziamento	3	20%	Documenti attestanti la candidatura
	Attuazione del progetto AKIS (back office del CSR Basilicata mediante la strutturazione di BD, piattaforme e networking)	% di spesa impegnata sul totale finanziato	Dal 30% in poi = 100% di realizzazione del progetto per l'anno. Al di sotto di 30%: calcolo proporzionale su 30%	40%	Estrazione dei dati di bilancio

	Chiusura del progetto POVAGRI	% di spesa impegnata (sul totale di € 450.000,00)	Dal 33% (€ 150.000,00) in poi = 1000% di realizzazione del progetto per l'anno. Al di sotto di 33%: calcolo proporzionale su 33%	40%	Estrazione dei dati di bilancio
--	----------------------------------	---	---	-----	------------------------------------

Ricerca, Formazione e Servizi Avanzati

Obiettivi di Valore Pubblico



Obiettivo di salute organizzativa affidato ai Dirigenti per il 2026

(10% del punteggio attribuito alla performance organizzativa di ciascuno)

Presentazione del Piano Annuale e Triennale delle Attività entro il 30 settembre di ogni anno (DGR n. 635/2024)

Indicatore: Si/No

Obiettivi di Prevenzione della Corruzione attribuiti al Dirigente dell'Area per il 2026

(incide sulla valutazione della performance individuale)

Processi interessati dal PTPCT nel 2026:

Erogazione dei servizi nelle attività "core" dell'Ente; reclutamento OTD; attivazione contratti di tirocinio; processi inerenti Lavori Pubblici e di manutenzione; Attuazione procedure disciplinari

Adozione di misure generali di contenimento del rischio:

Applicazione del Codice di Comportamento dei dipendenti; Applicazione del Codice Disciplinare dei dipendenti; Attuazione procedure disciplinari.

Adozione di misure specifiche di contenimento del rischio:

Controllo dell'effettiva rotazione dei fornitori; Rispetto delle procedure previste dal Codice dei Contratti; Avvisi pubblici e criteri di valutazione predeterminati; Formalizzazione e pubblicazione dei regolamenti di accesso ai servizi;

Per maggiori dettagli sul Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2026-2028 (indicatori di attuazione e valore target) si rinvia alla Sottosezione 2.3.

Obiettivi strategici perseguiti dalla struttura organizzativa nell'ambito della "mission" dell'Agenzia

OBIETTIVO STRATEGICO 1

Potenziamento della ricerca applicata, dello sviluppo tecnologico e dell'innovazione a supporto del sistema agroforestale ed agroalimentare

OBIETTIVO STRATEGICO 2

Incremento della sostenibilità, della competitività e della cooperazione a favore delle imprese agroforestali, agroalimentare e dell'acquacoltura

OBIETTIVO STRATEGICO 3

Sviluppo delle produzioni agroalimentari di qualità

OBIETTIVO STRATEGICO 4

Ottimizzazione dei processi per la conservazione, valorizzazione e dismissione dei beni di Riforma Fondiaria

Anno	Obiettivo	Indicatore di risultato	Target	Peso dell'Obiettivo	Output
2026	7. Accreditamento ISO 17025	Predisposizione della documentazione necessaria per la richiesta di accreditamento ISO 17025 (manuale di qualità, procedure Operative Standard, ecc.)	Predisposizione della documentazione necessaria per la richiesta di accreditamento ISO 17025 (manuale di qualità, procedure Operative Standard, ecc.)	40%	Nota di trasmissione alla Direzione
	8. Potenziamento dell'integrazione della ricerca locale nell'ambito delle relazioni internazionali, e nazionali, mediante progetti di partenariato	N. nuovi progetti candidati	5	25%	Documenti attestanti la candidatura
	9. Potenziamento delle infrastrutture di ricerca ed erogazione di servizi avanzati	N. nuovi contratti con imprese o Enti di ricerca per l'utilizzo della struttura plant phenomics in attività R&D, per servizi di genomica, Centro di Saggio	5	25%	Atti amministrativi di approvazione dei nuovi contratti/ordini
	10. Interventi di mantenimento dell'efficienza delle strutture del Centro di Ricerca	a. Stato di avanzamento dell'intervento b. Stato di avanzamento dell'intervento	a. Rifacimento manto serra b. Manutenzione fosse IMOF Polo	10%	a. Certificato regolare esecuzione intervento b. Determina liquidazione 1° SAL

			Pantanello		
2027	Accreditamento ISO 17025	Completamento delle procedure	Conseguito accreditamento	40%	Copia del certificato di accreditamento
	Potenziamento dell'integrazione della ricerca locale nell'ambito delle relazioni internazionali, e nazionali, mediante progetti di partenariato	N. nuovi progetti candidati	5	30%	Documenti attestanti la candidatura
	Potenziamento delle infrastrutture di ricerca ed erogazione di servizi avanzati	N. nuovi contratti con imprese o Enti di ricerca per l'utilizzo della struttura plant phenomics in attività R&D, per servizi di genomica, Centro di Saggio	5	20%	Atti amministrativi di approvazione dei nuovi contratti/ordini
	Interventi di messa in sicurezza del patrimonio Alsia	N. interventi di confinamento fabbricati liberi pericolanti	15	10%	Delibere di approvazione dei progetti esecutivi
2028	Accreditamento ISO 17025	N. aggiuntivo dei metodi di prova accreditati	1	40%	Copia del certificato di accreditamento
	Potenziamento dell'integrazione della ricerca locale nell'ambito delle relazioni internazionali, e nazionali, mediante progetti di partenariato	N. progetti di partenariato candidati	6	30%	Documenti attestanti la candidatura

	Potenziamento delle infrastrutture di ricerca ed erogazione di servizi avanzati	N. nuovi contratti con imprese o Enti di ricerca per l'utilizzo della struttura plant phenomics in attività R&D, per servizi di genomica, Centro di Saggio	5	20%	Atti amministrativi di approvazione dei nuovi contratti/ordini
	Interventi di messa in sicurezza del patrimonio Alsia	N. interventi di confinamento fabbricati liberi pericolanti	25	10%	Delibere di approvazione dei progetti esecutivi

Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie

Obiettivi di Valore Pubblico



Obiettivo di salute organizzativa affidato ai Dirigenti per il 2026
(10% del punteggio attribuito alla performance organizzativa di ciascuno)

Presentazione del Piano Annuale e Triennale delle Attività entro il 30 settembre di ogni anno (DGR n. 635/2024)

Indicatore: Si/No

Obiettivi di Prevenzione della Corruzione attribuiti al Dirigente dell'Area per il 2026
(incide sulla valutazione della performance individuale)

Processi interessati dal PTPCT nel 2026:

Reclutamento del personale; Acquisto di beni e servizi; Attuazione procedure disciplinari

Adozione di misure generali di contenimento del rischio:

Controllo dell'effettiva rotazione dei fornitori; Applicazione del Codice di Comportamento dei dipendenti; Applicazione del Codice Disciplinare dei dipendenti; Attuazione procedure disciplinari.

Adozione di misure specifiche di contenimento del rischio:

Controllo dell'effettiva rotazione dei fornitori; Rispetto delle procedure previste dal Codice dei Contratti; Avvisi pubblici e criteri di valutazione predeterminati

Per maggiori dettagli sul Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2026-2028 (indicatori di attuazione e valore target) si rinvia alla Sottosezione 2.3.

Obiettivi strategici perseguiti dalla struttura organizzativa nell'ambito della "mission" dell'Agenzia

OBIETTIVO STRATEGICO 1
Potenziamento della ricerca applicata, dello sviluppo tecnologico e dell'innovazione a supporto del sistema agroforestale ed agroalimentare

OBIETTIVO STRATEGICO 2
Incremento della sostenibilità, della competitività e della cooperazione a favore delle imprese agroforestali, agroalimentare e dell'acquacoltura

OBIETTIVO STRATEGICO 3
Sviluppo delle produzioni agroalimentari di qualità

OBIETTIVO STRATEGICO 4
Ottimizzazione dei processi per la conservazione, valorizzazione e dismissione dei beni di Riforma Fondiaria

Semplificazione dei processi amministrativi¶
(obiettivo trasversale)¶

Anno	Obiettivo	Indicatore di risultato	Target	Peso dell'Obiettivo	Output
2026	11. Predisposizione degli schemi di bilancio (stato patrimoniale e conto economico) secondo il sistema unico di contabilità economico-patrimoniale basato sul principio <u>accrual</u>	Compilazione dei nuovi schemi di bilancio secondo il sistema <u>accrual</u> nella fase pilota	Compilazione dei nuovi schemi di bilancio secondo il sistema accrual nella fase pilota	25%	Documento di attestazione invio dati al MEF
	12. Revisione del SMVP	Elaborazione della nuova proposta di SMVP	Proposta elaborata sulla base del modello regionale	25%	Trasmissione ad ARVM
	13. Sistemizzazione degli Adempimenti in materia di assunzioni	Approvazione del regolamento	Approvazione del regolamento	25%	Delibera di approvazione
	14. Revisione dell'assetto del patrimonio mobiliare	Elaborazione di un nuovo regolamento per la gestione del patrimonio mobiliare	Approvazione del regolamento	25%	Delibera di approvazione
2027	Predisposizione del bilancio di esercizio (stato patrimoniale, conto economico, rendiconto finanziario dei flussi di cassa, nota integrativa, ecc.) secondo il sistema unico di contabilità economico-patrimoniale basato sul principio <u>accrual</u>	Compilazione dei nuovi schemi di bilancio secondo il sistema <u>accrual</u> nella fase pilota	Compilazione dei nuovi schemi di bilancio secondo il sistema accrual nella fase pilota	25%	Documento di attestazione invio dati al MEF
	Ottimizzazione relazioni sindacali	Tempistica predisposizione piattaforme per la contrattazione decentrata di comparto e dirigenza	Entro il 31 luglio 2027	25%	Trasmissione al Dirigente delle piattaforme

	Miglioramento della conformità alle norme sulla privacy	Elaborazione di un regolamento per il trattamento dei dati del personale	Approvazione del regolamento	25%	Delibera di approvazione del regolamento
	Allineamento dei valori dei cespiti inventariati con il valore in contabilità	% dei beni registrati negli esercizi 2022- 2023	100%	25%	Report del Dirigente di attestazione dell'avvenuta conciliazione tra inventario e Stato Patrimoniale
2028	Messa a regime del sistema unico di contabilità economico-patrimoniale basato sul principio <i>accrual</i>	% di realizzazione	100%	33,33%	Attestazione a firma del Dirigente
	Aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance	Tempi di revisione del SMVP	Entro il 31 luglio 2028	33,33%	Trasmissione all'ARVM per la prescritta approvazione
	Allineamento dei valori dei cespiti inventariati con il valore in contabilità	% dei beni registrati negli esercizi 2020- 2021	100%	33,33	Report del Dirigente di attestazione dell'avvenuta conciliazione tra inventario e Stato Patrimoniale

RIEPILOGO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2026

Descrizione dell'obiettivo (annualità 2026)	Area organizzativa responsabile dell'attuazione
1. Progettazione - Monitoraggio - Consultazione informatizzata del Programma Annuale e Pluriennale dell'ALSIA 2. Riconsegna all'Alsia di immobili agricoli e non agricoli di proprietà dell'Agenzia a seguito di rinuncia alla detenzione e all'acquisto da parte degli interessati al 31.12.2025 3. Esiti istruttori riguardanti procedimenti di vendita di immobili agricoli e non agricoli di proprietà, a seguito di domanda di acquisto successiva all'entrata in vigore della L.R. n. 19/2017	Direzione
4. Avvio della consulenza aziendale in tema di uso sostenibile delle risorse naturali 5. Attuazione del progetto POVAGRI 6. Potenziamento di progetti di sviluppo agricolo	Servizi di Sviluppo Agricolo e dei Prodotti Agro-Alimentari
7. Accreditalamento ISO 17025 8. Potenziamento dell'integrazione della ricerca locale nell'ambito delle relazioni internazionali, e nazionali, mediante progetti di partenariato 9. Potenziamento delle infrastrutture di ricerca ed erogazione di servizi avanzati 10. Interventi di mantenimento dell'efficienza delle strutture del Centro di Ricerca	Ricerca, Formazione e Servizi Avanzati
11. Predisposizione degli schemi di bilancio (stato patrimoniale e conto economico) secondo il sistema unico di contabilità economico-patrimoniale basato sul principio accrual 12. Revisione del SMVP 13. Sistematizzazione degli adempimenti in materia di assunzioni 14. Revisione dell'assetto del patrimonio mobiliare	Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie

RIEPILOGO DEGLI INDICATORI DI PERFORMANCE 2026, PER TIPOLOGIA

Descrizione degli Indicatori (annualità 2026)	Tipologia di Indicatore
1. Realizzazione di un software dedicato, con caratteristiche predefinite 2. N. di riconsegne per rinunce intervenute entro il 31.12.2025 3. N. esiti istruttori	Qualità Efficienza Efficienza
4. N. di aziende fruitrici di un servizio dell'Agenzia 5. % di spesa impegnata (sul totale stanziato) 6. N. nuovi progetti candidati	Quantitativo Finanziario Quantitativo
7. Predisposizione della documentazione per la richiesta di accreditamento ISO 17025 (manuale di qualità, procedure Operative Standard, ecc.) 8. N. nuovi progetti candidati per accedere a risorse aggiuntive 9. N. nuovi contratti con imprese o Enti di ricerca 10. Stato di avanzamento dell'intervento	Qualità / Efficienza Numerico Quantità / Efficacia Efficienza / Efficacia
11. Compilazione dei nuovi schemi di bilancio secondo il sistema accrual nella fase pilota 12. Elaborazione della proposta di SMVP 13. Approvazione di regolamento 14. Approvazione regolamento	Efficienza Efficienza/ Trasparenza Efficienza/ Trasparenza Efficienza / Trasparenza

2.2.1 Obiettivi dell'Ente per le pari opportunità e l'equilibrio di genere

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) è un documento programmatico triennale obbligatorio per le amministrazioni pubbliche, previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e ss.mm. e ii. (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) con la finalità di promuovere condizioni di pari opportunità tra donne e uomini nell'ambiente lavorativo, prevenendo ogni forma di discriminazione e valorizzando la diversità.

Si configura come uno strumento strategico e operativo che si integra con gli altri strumenti di programmazione del PIAO in un'ottica di gestione inclusiva delle risorse umane. Sua finalità è quella di

- Promuovere pari condizioni nell'accesso, nella progressione e nella formazione del personale;
- Favorire il bilanciamento tra tempi di vita privata e tempi di lavoro;
- Contrastare stereotipi e discriminazioni di genere nei processi organizzativi;
- Garantire ambienti di lavoro rispettosi, sicuri e inclusivi;
- Integrare le politiche di genere nei processi decisionali e nelle prassi organizzative.

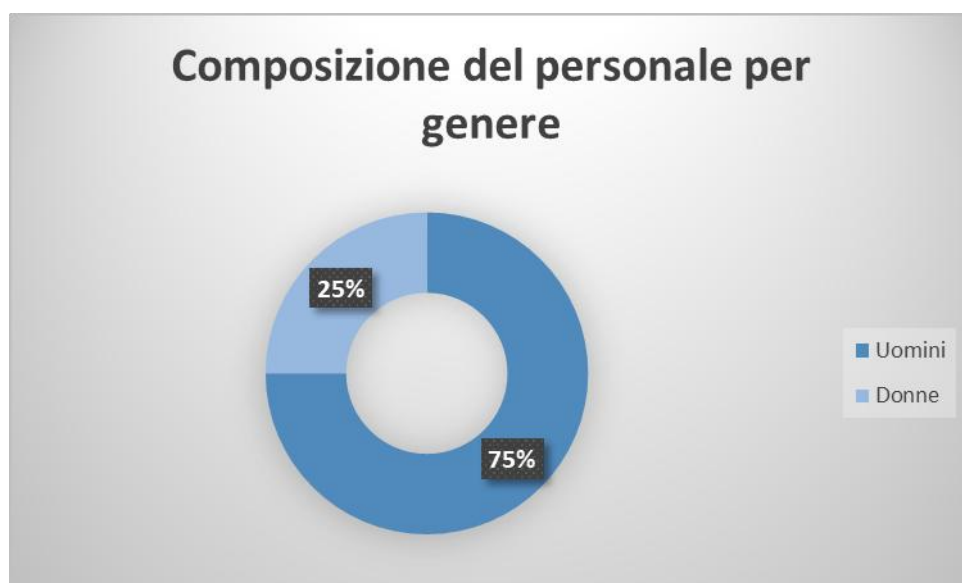
Il Piano delle azioni positive 2026-2028 rappresenta l'aggiornamento del PAP 2025-2027, previsto dalla Direttiva 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, dedicata alle "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

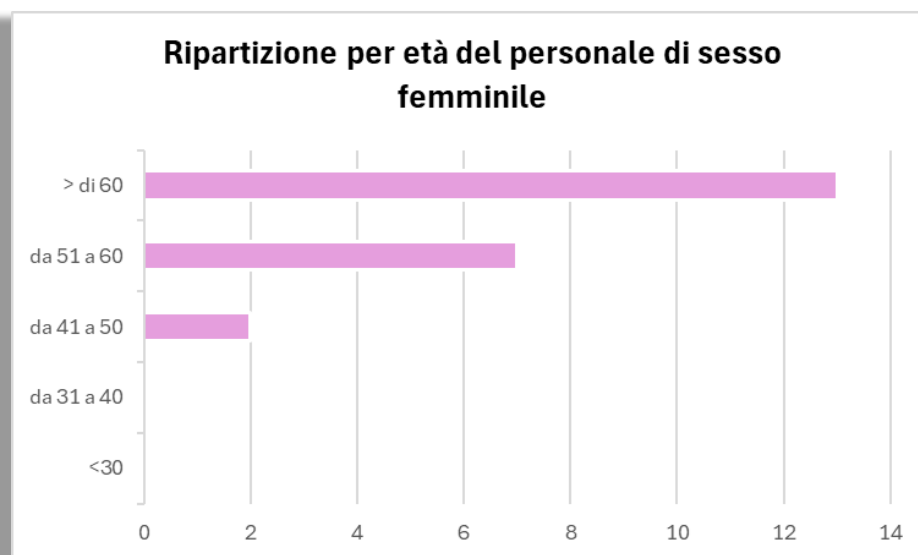
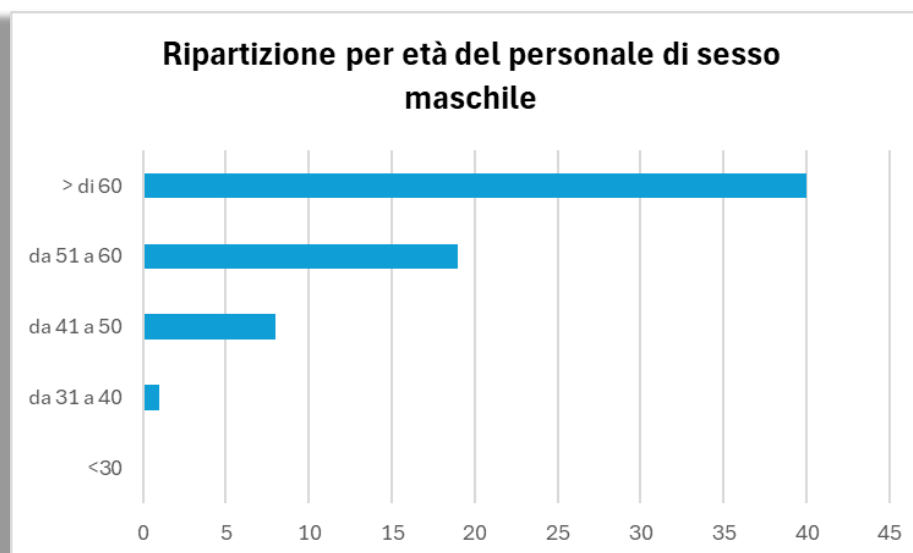
Il PAP 2026-2028 – che si muove in continuità con le strategie dei precedenti Piani triennali e con le azioni nel frattempo avviate - è stato predisposto con il contributo del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e della Consigliera Regionale di Parità, rappresentando l'impegno concreto dell'Amministrazione nel promuovere una cultura del lavoro fondata sull'equità, sulla valorizzazione delle differenze e sul rispetto dei principi di pari opportunità.

Le azioni programmate mirano non solo a rimuovere eventuali ostacoli che limitano la piena partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori alla vita organizzativa, ma anche a creare un ambiente di lavoro inclusivo, in grado di riconoscere e valorizzare le competenze di tutte e tutti.

Analisi di contesto

Si riportano di seguito le informazioni di riepilogo descrittive del contesto lavorativo dell'Agenzia al 31.12.2025, con riferimento all'argomento della presente Sezione.

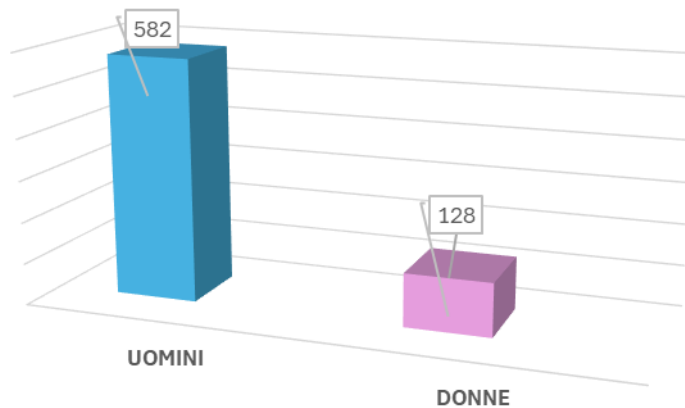




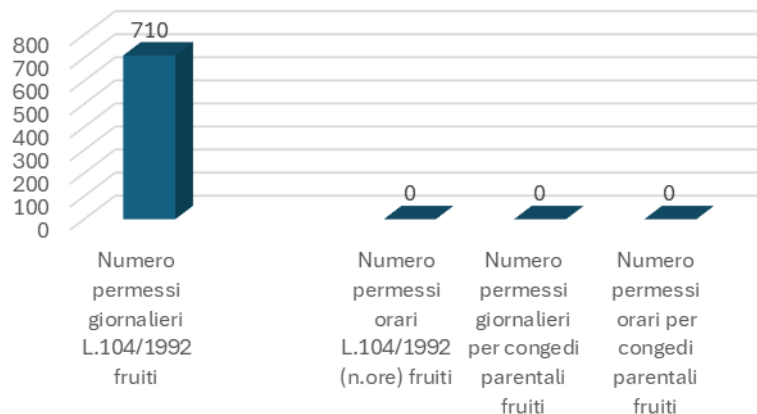
DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO

Inquadramento	UOMINI Retribuzione netta media	DONNE Retribuzione netta media	Divario economico per livello	
			Valori assoluti	%
Dirigenti - CCNL F.L.	0	4.242,16	0,00	0,00
Dirigente – CCNL Chimico-Farm.	3.632,26	0	0	0,00
Funzionari E.Q. CCNL F.L.	2.500,15	2001,16	498,99	19,96
Istruttori CCNL F.L.	1.604,10	1.620,49	-16,39	-1,02
Operatori CCNL F.L.	1.566,29	1.496,95	69,34	4,43
Cat. A – CCNL Chimico-Farm.	2.342,01	2.337,77	4,24	0,18
Cat. B – CCNL Chimico-Farm.	1.954,04	1.986,63	-32,59	-1,67
Cat. C – CCNL Chimico-Farm.	0	1.859,32	0	0
Totale personale	1.699,86	1.943,06	-243,20	-14,31
% sul personale complessivo	0,47	0,53		

Fruizione per genere dei permessi giornalieri L. 104/1992 nel 2025



Fruizione complessiva congedi parentali e congedi L. 104/1992 nel 2025



Sul sito istituzionale dell'Agenzia è in evidenza il banner di seguito riportato, teso a divulgare l'esistenza del numero verde 1522, a supporto delle vittime di violenza o di stalking.

Le donne vittime di violenza e stalking attraverso il **numero verde 1522**, promosso dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità, attivo 24 ore su 24 e accessibile da tutto il territorio nazionale, **possono chiedere aiuto e sostegno** nonché ricevere informazioni. L'assistenza telefonica consente un graduale avvicinamento ai servizi con assoluta garanzia di anonimato.

► Nel footer del sito è presente il link alla home page della Consigliera Regionale di Parità.

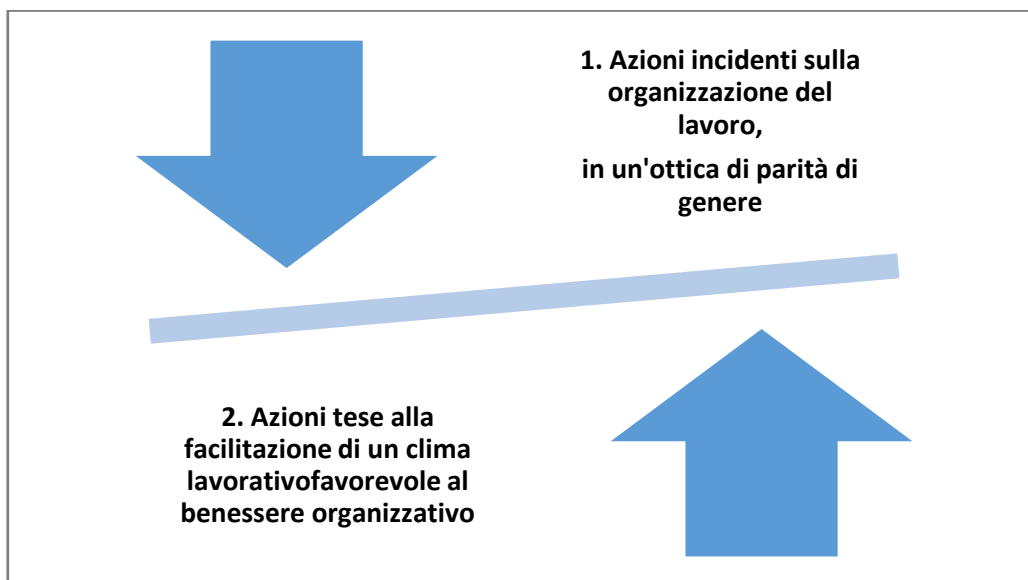
È stato in fine predisposto un questionario concordato con il CUG aziendale e con la Consigliera di Parità, finalizzato alla rilevazione del benessere organizzativo ed alla assenza di discriminazioni nell'ambiente di lavoro, compilato su web per garantire

- l'anonimato dei compilatori

- l'elaborazione rapida dei suoi esiti.

► Nel corso del 2025 sono stati realizzati il “Percorso formativo sul codice di condotta” ed il “Percorso formativo sulla discriminazione di genere sui luoghi di lavoro”. Entrambi i corsi sono stati programmati e resi disponibili a tutto il personale; sono tuttavia riprogrammati anche nel 2026 per consentire la partecipazione a chi non ha potuto fruirne nello scorso anno, anche in considerazione di apposita sollecitazione da parte della Consigliera Regionale di Parità.

Si riportano di seguito le Azioni previste per il triennio 2026-2028, così distinte:



Azione 1.0 –Carriera

L'Agenzia ha selezionato personale attingendo a graduatorie in essere presso altri Enti.

L'Alsia è tuttavia impegnata a:

- garantire l'equilibrio di genere nelle commissioni di concorso;
- monitorare l'accesso a progressioni ed incarichi (responsabile del monitoraggio: CUG);
- promuovere la trasparenza nei criteri di selezione per l'attribuzione di progressioni ed incarichi (oggetto di contrattazione con le Organizzazioni Sindacali, in applicazione del CCNL).

Azione 1.1 –Azioni di formazione in materia di pari opportunità

Azione	Referenti	Indicatori	Target	Cronoprogramma		
				2026	2027	2028
► Corso su piattaforma Syllabus, obbligatorio per tutto il personale: “In prima linea contro ogni discriminazione”. (Livello base)	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie	Numero corsi formativi	N. 1 corsi / anno	X	X	X
Corso su piattaforma Syllabus, obbligatorio per i componenti del CUG: “In prima linea contro ogni discriminazione”. (livello avanzato)	CUG	Numero di corsi formativi	N. 1 corso	X		

Azione 1.2 - Promuovere gli strumenti di conciliazione vita – lavoro

Azione	Referenti	Indicatori	Target	Cronoprogramma		
				2026	2027	2028
Corso FAD in simultanea sulle opportunità previste dal CCNL con riferimento a tutela di maternità e paternità, disciplina del part-time, lavoro da remoto, lavoro agile, e settimana corta)	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie	N. interventi formativi	N. 1	X	X	X
► Corso su piattaforma Syllabus, obbligatorio per tutto il personale: Introduzione di percorsi formativi sul lavoro agile e PA;	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie	N. interventi formativi	N. 1	X		
► Corso erogato in formazione asincrona dall'IFEL, obbligatorio per tutto il personale: Sensibilizzazione, formazione e sostegno sul tema della disabilità	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie	N. interventi formativi	N. 1	X	X	X

Azione 2.1 – Favorire la comunicazione delle attività del CUG

Azione	Referenti	Indicatori	Target	Cronoprogramma		
				2026	2027	2028
Alimentazione della sezione del sito istituzionale dedicata al CUG con la pubblicazione di iniziative, eventi e aggiornamenti sulle politiche dell'inclusione e della parità di genere	CUG	N. notizie pubblicate per anno	Almeno N. 5	X	X	X

Azione 2.2 – Attivazione di un canale di ascolto e segnalazione

Azione	Referenti	Indicatori	Target	Cronoprogramma		
				2026	2027	2028
Predisposizione di una procedura on line per la segnalazione al CUG di episodi discriminatori e di violenza	CUG Responsabili Transizione al Digitale	Tempi di attivazione della procedura % di segnalazioni gestite	Attivazione della procedura entro il 31.12.2026; 100%	X	X	X

Azione 2.3 – Rilevazione annuale del benessere organizzativo dei dipendenti

Azione	Referenti	Indicatori	Target	Cronoprogramma		
				2026	2027	2028
Somministrazione annuale di un questionario finalizzato alla rilevazione del benessere organizzativo ed alla assenza di discriminazioni nell'ambiente di lavoro	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie	Elaborazione di un report annuale sul livello di soddisfazione e del personale	Elaborazione di proposte di miglioramento organizzativo	X	X	X

L'attuazione del Piano sarà accompagnata da un attento monitoraggio, al fine di garantire la coerenza tra gli obiettivi fissati e i risultati ottenuti. Il coinvolgimento attivo del Comitato Unico di Garanzia (CUG), delle strutture dirigenziali e del personale tutto sarà essenziale per tradurre le azioni previste in cambiamenti reali, duraturi ed efficaci.

2.3 Sottosezione *Rischi corruttivi e Trasparenza*

La prevenzione della corruzione e la promozione della trasparenza costituiscono una dimensione strategica dell'azione amministrativa, finalizzata a garantire il corretto perseguimento dell'interesse pubblico, il rispetto dei principi di legalità, imparzialità e buon andamento dell'amministrazione, nonché il rafforzamento della fiducia dei cittadini nelle istituzioni.

Il presente Piano (o Sottosezione 2.3 del PIAO) si inserisce nel quadro delle politiche pubbliche di integrità e legalità, con l'obiettivo di prevenire fenomeni di cattiva amministrazione, ridurre i rischi corruttivi nei processi dell'Ente e assicurare la piena trasparenza dell'azione amministrativa.

La prevenzione della corruzione non è intesa esclusivamente come contrasto a comportamenti illeciti penalmente rilevanti, ma come sistema organico di misure, controlli e comportamenti organizzativi orientati a prevenire conflitti di interesse, opacità decisionali e utilizzi distorti delle risorse pubbliche.

La finalità del Piano è, pertanto, quella di:

- Individuare e valutare i rischi corruttivi connessi ai processi dell'ALSIA;
- Programmare misure generali e specifiche di prevenzione e trasparenza;
- Integrare la strategia anticorruzione con gli obiettivi di performance e di creazione di Valore Pubblico;
- Garantire il monitoraggio continuo e il miglioramento progressivo del sistema di prevenzione.

La prevenzione della corruzione e la trasparenza sono parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto dall'art. 6 del decreto-legge n. 80/2021 e disciplinato dal DM 132/2022, quale strumento unico di programmazione strategica e operativa delle pubbliche amministrazioni.

Nel PIAO, la prevenzione della corruzione è collocata all'interno della Sezione 2) "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione", e in particolare nella Sottosezione 2.3) "Anticorruzione e Trasparenza", superando la logica dei piani separati e favorendo una programmazione:

- Unitaria;
- Integrata;
- Coerente con gli obiettivi strategici dell'Ente.

Tutta la programmazione anticorruzione pertanto confluisce nel PIAO, senza rinvii a documenti esterni, assicurando:

- Il coordinamento con la pianificazione della performance;
- L'allineamento con l'organizzazione e la gestione del personale;
- La misurabilità delle misure anticorruzione attraverso indicatori e target.

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'ALSIA è il dott. Francesco Cellini, nominato con Deliberazione del Direttore n. 53 del 6 marzo 2026.⁷ Conformemente alle disposizioni di legge del settore, il RPCT si avvale della collaborazione dei dirigenti, sia per la mappatura dei processi sia in fase di individuazione delle misure di mitigazione del rischio.

Responsabile Unico della Stazione Appaltante (RASA) che ha l'obbligo informativo di implementare la Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici (BDNCP) presso l'ANAC con i dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, alla classificazione della stessa e all'articolazione in centri di costo è l'ing. Vincenzo Ragazzo.

I principali protagonisti della strategia di prevenzione della corruzione sono i dipendenti dell'ALSIA, chiamati non solo ad attuare correttamente le misure previste nella sottosezione Anticorruzione del PIAO e a perseguire gli obiettivi di trasparenza, integrità e prevenzione, ma anche a contribuire attivamente alla loro implementazione secondo una logica di miglioramento continuo.

Tutti i dipendenti sono tenuti ad applicare le misure di prevenzione previste dalla sottosezione

⁷ La redazione della sezione del PIAO dedicata alla prevenzione della corruzione è stata redatta dal Responsabile pro tempore della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell'ALSIA.

Anticorruzione del PIAO e a collaborare attivamente con il RPCT. La violazione dei doveri e degli obblighi stabiliti nella presente sottosezione comporta responsabilità disciplinare e, nei casi in cui ne sussistano i presupposti, anche responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente.

Nell'ottica integrata del PIAO, la prevenzione della corruzione rappresenta una leva essenziale di protezione e, in alcuni casi, di creazione del Valore Pubblico Territoriale.

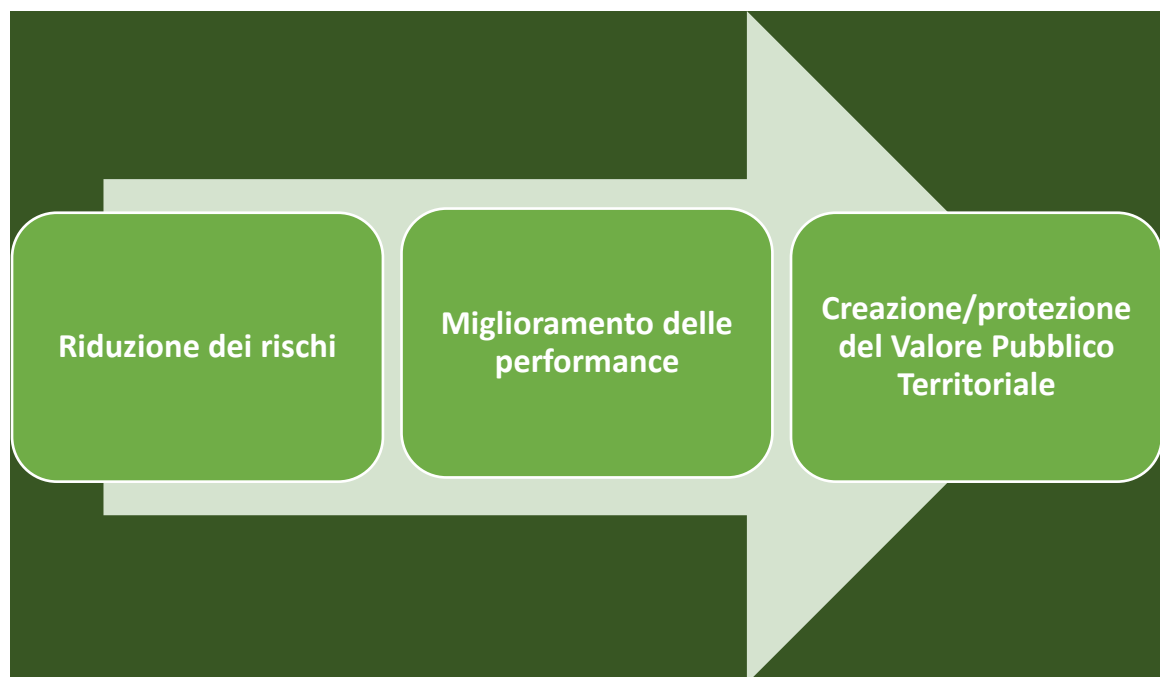
La corruzione e le disfunzioni amministrative producono infatti un'erosione del Valore Pubblico, generando inefficienze, sprechi di risorse, disuguaglianze di trattamento e perdita di fiducia da parte degli stakeholder. Al contrario, un sistema efficace di prevenzione:

- Tutela la qualità delle decisioni pubbliche;
- Rafforza l'efficacia delle politiche e dei servizi;
- Garantisce condizioni di equità, imparzialità e trasparenza;
- Favorisce lo sviluppo economico e sociale del territorio.

In questa prospettiva:

- La trasparenza è strumento di prevenzione, controllo diffuso e partecipazione;
- La gestione del rischio corruttivo contribuisce alla accountability dell'Ente;
- Le misure anticorruzione specifiche sono funzionali alla protezione degli obiettivi di performance e, indirettamente, degli Obiettivi di Valore Pubblico.

Il Piano anticorruzione è quindi strettamente integrato con la Sottosezione 2.1) "Valore Pubblico" e con la Sottosezione 2.2) "Performance", secondo una logica di catena del valore che connette:



La Sottosezione è predisposta nel rispetto del quadro normativo e regolatorio vigente in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, in particolare:

- Legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che introduce l'obbligo di pianificazione delle misure di prevenzione e istituisce la figura del RPCT.
- Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni", che definisce il sistema degli obblighi di pubblicazione e il principio di accessibilità totale.

- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2019, approvato da ANAC che fornisce il modello di riferimento per la gestione del rischio corruttivo, la mappatura dei processi, la valutazione qualitativa dei rischi e la programmazione delle misure generali e specifiche.
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, approvato da ANAC che aggiorna e rafforza l'approccio *risk-based*, con particolare attenzione alla semplificazione, all'integrazione con il PIAO, alla gestione dei fondi PNRR e alla digitalizzazione dei processi.
- Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, recante lo schema tipo di PIAO, che disciplina contenuti, struttura e modalità di redazione della Sottosezione "Anticorruzione e Trasparenza".

Obiettivi generali di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza

Gli obiettivi strategici dell'Agenzia in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza - individuati dalla Regione Basilicata con la DGR n° 202400635 del 28/10/2024 - sono stati declinati in obiettivi annuali, il cui raggiungimento costituisce elemento portante nella valutazione della performance.

Di seguito gli obiettivi gestionali e di trasparenza del direttore dell'ALSIA

Obiettivi Gestionali

Obiettivo Strategico	Peso	Indicatore	Target	Fonte di verifica
1. Predisposizione ed adozione del Programma annuale e del Piano triennale delle attività dell'ALSIA entro 4 mesi dalla data della firma del contratto del direttore	80%	Data di trasmissione alla Direzione Generale delle Politiche Agricole del Programma annuale e del Piano Triennale (Indicatore di efficienza)	7.2.2026	PEC/Protocollo di acquisizione presso D.G.
2. Garantire il monitoraggio tempestivo delle attività del Programma Annuale e del Piano delle Performance	20%	Realizzazione di un software dedicato (Indicatore di efficacia ed efficienza)	Il SW realizzato dovrà essere: - Accessibile da web dagli utenti interni abilitati - Compilabile e monitorabile on line	Rilascio del SW nella Intranet dell'Agenzia Comunicazione ai dipendenti della data di effettivo rilascio del SW

Obiettivi di Trasparenza

Obiettivo Strategico	Indicatore	Target	Fonte di Verifica
1. Programmare efficaci misure di contenimento dei rischi corruttivi, finalizzati alla protezione del Valore Pubblico perseguito	Redazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (PTPCT) (Indicatore di efficacia ed efficienza)	- Approvazione del PTPCT entro i termini di legge - Valutazione dei rischi legati all'attuazione degli obiettivi di Performance programmati	Pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente Delibera di approvazione del PTPCT
2. Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholders interni ed esterni	Completezza qualitativa dei contenuti delle sezioni oggetto del monitoraggio (Indicatore di efficienza)	Completezza qualitativa dei contenuti delle sezioni oggetto del monitoraggio	Sezione Amministrazione Trasparente portale www.alsia.it ; Documento di attestazione elaborato dall'ARVM
3. Favorire la partecipazione attiva degli utenti attraverso l'accesso a informazioni complete e aggiornate sulle attività dell'ente,	Rilevazione dei fabbisogni dell'utenza (Indicatore di efficacia e di qualità)	Realizzazione di incontri finalizzati alla rilevazione del fabbisogno di innovazione (da descrivere nel Piano delle Attività dell'ALSIA)	Sezione del Piano delle Attività dedicata alla descrizione del metodo di programmazione partecipata seguito
	Tenuta del registro degli accessi e pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente (Indicatore di efficacia e di trasparenza)	Riscontro a tutte le istanze di accesso nei termini previsti dalla legge.	Registro degli accessi pubblicato in Amministrazione Trasparente, portale www.alsia.it
4. Assicurare la trasparenza dei servizi pubblici offerti e dei relativi standard di qualità	Redazione della Carta Unica dei Servizi dell'Alsia (Indicatore di efficacia, di trasparenza e di qualità)	Il documento dovrà essere: - di facile consultazione da parte degli utenti - sintetico - omogeneo nella sua redazione	Sezione Amministrazione Trasparente portale www.alsia.it Delibera di approvazione del documento pubblicato

L'analisi del contesto esterno ed interno all'Amministrazione è oggetto di apposita trattazione nel Piano Annuale delle Attività dell'Agenzia, approvato con Delibera n. 216 del 1/12/2025 alla quale si rinvia.

Metodologia di gestione del rischio corruttivo

La metodologia di gestione del rischio corruttivo adottata da ALSIA è definita in coerenza con il Piano Nazionale Anticorruzione 2019 e con i successivi aggiornamenti; si basa infatti su un approccio strutturato e sistematico, finalizzato all'individuazione, analisi, valutazione e trattamento dei rischi corruttivi nei processi dell'ALSIA.

In particolare, la metodologia si articola nelle seguenti fasi, dettagliate nelle tabelle dell'Allegato Unico del PTFP:

FASE	Denominazione	Attività
1	Mappatura dei processi	Individuazione delle aree di rischio, dei processi e delle attività dell'Ente, con analisi delle singole fasi procedurali e dei principali eventi rischiosi
2	Analisi dei fattori abilitanti della corruzione	Valutazione dei fattori organizzativi e di contesto che possono favorire il verificarsi di eventi corruttivi, in coerenza con il Box 9 del PNA 2019
3	Valutazione qualitativa del rischio	Stima del livello di rischio per ciascuna area di processo, attraverso la combinazione della probabilità di accadimento e dell'impatto potenziale, secondo criteri qualitativi condivisi
4	Individuazione di indicatori di rischio (Key Risk Indicators – KRI)	Definizione di indicatori specifici per il monitoraggio dei fenomeni a maggiore esposizione corruttiva, funzionali alla rilevazione di anomalie e trend significativi
5	Trattamento del rischio e definizione delle misure di prevenzione	Individuazione e attuazione di misure generali e specifiche di prevenzione e controllo, proporzionate al livello di rischio rilevato e strettamente collegate ai processi interessati
6	Monitoraggio, reporting e miglioramento continuo	Verifica periodica dell'efficacia delle misure adottate, analisi degli scostamenti rilevati attraverso i KRI e definizione di eventuali azioni correttive, secondo il ciclo di monitoraggio e reporting previsto

Calcolo della valutazione del rischio per obiettivo di performance

Rischio = **Probabilità × Impatto**.

Valutazione Probabilità	Valutazione dell'impatto	Classificazione del rischio Valore livello
1 = Molto bassa	1 = Trascurabile	da 1 a 5 Basso da 6 a 12 Medio da 15 a 25 Alto
2 = Bassa	2 = Limitato	
3 = Media	3 = Moderato	
4 = Alta	4 = Elevato	
5 = Molto alta	5 = Critico	

Misure di prevenzione e controllo

Le misure di prevenzione e controllo sono definite sulla base della mappatura dei processi e dei rischi, dei fattori abilitanti della corruzione, della valutazione qualitativa del rischio, dei Key Risk Indicators – KRI e del sistema di monitoraggio (*Vedi Tabelle Allegato unico*).

Le misure generali sono applicabili in modo trasversale a tutte le aree di rischio;

Le misure specifiche sono strettamente collegate ai singoli processi e agli eventi rischiosi individuati nell'Agenzia.

MISURE GENERALI DI PREVENZIONE E CONTROLLO

Codice di Comportamento

Il Codice di comportamento dell'ALSIA, la cui procedura di approvazione è attualmente in itinere, è allineato al DPR n. 62/2013 ed al DPR n. 81/2023. Il documento elaborato dall'Amministrazione presenta specifici riferimenti per:

- Utilizzo delle tecnologie informatiche e dei social media;
- Obblighi di comportamento connessi al lavoro agile;
- Rafforzamento dei doveri di imparzialità, correttezza e trasparenza;
- Collegamento esplicito con il sistema disciplinare.

Una volta approvato si provvederà alla sua diffusione capillare a tutto il personale, anche tramite momenti formativi dedicati.

Misura Generale: Codice di Comportamento				
Stato di attuazione al 01/01/2026	Descrizione attività	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
In corso di approvazione (già effettuate le consultazioni con UPD, ARVM, CUG e degli stakeholders interni ed esterni all'Ente)	Aggiornamento del Codice di comportamento ALSIA come modificato dal DPR 81/2023	Adozione del Codice e pubblicazione in Amministrazione Trasparente	Allineamento dei comportamenti del personale	RPCT

Misure di disciplina del conflitto di interesse: obblighi di comunicazione e di astensione

Le misure di prevenzione e gestione del conflitto di interessi sono previste in coerenza con gli indirizzi ANAC e con il d.lgs. n. 36/2023, con particolare riferimento ai procedimenti di affidamento e di gestione dei contratti pubblici.

Sono confermati:

- L'obbligo di dichiarazione preventiva e periodica;
- L'obbligo di astensione;

- I controlli a campione e sistematici sulle dichiarazioni rese;
- la responsabilità dirigenziale in caso di omissioni.

Misura Generale:				
Misure di disciplina del conflitto di interesse: obblighi di comunicazione e di astensione				
Stato di attuazione al 01/01/2025	Descrizione attività	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
In attuazione	Verifica delle dichiarazioni rese dai responsabili di procedimento e dai soggetti coinvolti nei processi decisionali, con obbligo di astensione	100% segnalazioni esaminate / segnalazioni pervenute	Garantire l'imparzialità dell'azione amministrativa	Dirigenti / Direttore

Autorizzazioni allo svolgimento di attività ed incarichi extra – istituzionali

Sono confermate le procedure di autorizzazione e controllo sugli incarichi extra-istituzionali, con integrazione dei flussi informativi con l'Ufficio Risorse Umane e rafforzamento delle verifiche.

Misura Generale				
Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra – istituzionali				
Stato di attuazione al 01/01/2026	Descrizione attività	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
In attuazione	Verifica delle segnalazioni relative a incarichi extra-istituzionali non autorizzati	100 % segnalazioni esaminate / segnalazioni pervenute	Evitare che i dipendenti utilizzino conoscenze e/o relazioni per acquisire vantaggi di natura personale	Direttore / Dirigenti

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)

L'ALSIA, già nei precedenti PTCPT, ha previsto le seguenti misure da intendersi interamente confermate, quali:

- Introduzione nei contratti di assunzione del personale, in conformità a quanto previsto dal Codice di Comportamento, della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa subordinata o autonoma per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto, nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;

- Previsione negli atti prodromici agli affidamenti che le imprese concorrenti dichiarino di non versare nella condizione di cui all'art.53, comma 16-ter, del d.lgs. n.165/2001;
- Esclusione dalle procedure di affidamento dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- Previsione di agire in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art.53, comma 16-ter, d.lgs. n.165/2001.

Le misure in materia di pantouflage sono confermate, in coerenza con l'art. 53, comma 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 e con gli indirizzi ANAC.

Con specifico riferimento ai cessati per pensionamento della dirigenza e delle EQ, si provvede a richiedere la sottoscrizione per presa visione della clausola che prevede il divieto di pantouflage.

Misura Generale:				
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro				
Stato di attuazione al 01/01/2026	Descrizione attività	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
In attuazione	Acquisizione delle dichiarazioni di pantouflage e inserimento delle clausole nei contratti e negli atti di affidamento	100% dichiarazioni acquisite / soggetti cessati	Evitare che ex dipendenti sfruttino conoscenze e/o relazioni per acquisire vantaggi	RPCT

Rotazione del personale

L'ALSIA si propone di privilegiare un'organizzazione del lavoro flessibile che preveda:

- Un processo di gestione delle risorse umane volto a rendere fungibili le competenze attraverso la pianificazione dei profili da assumere, la programmazione della formazione ed un piano di sviluppo delle carriere;
- Periodi di affiancamento del responsabile di una certa attività con altro operatore, che nel tempo potrebbe sostituirlo, anche mediante il recente istituto del trattenimento in servizio (art. 1 comma 165 Legge di Bilancio 2025);
- La circolarità delle informazioni, attraverso la trasparenza interna delle attività, al fine di aumentare la condivisione delle conoscenze professionali.

L'Amministrazione ha inoltre

- Adottato nel luglio 2023 una nuova organizzazione dell'Ente specificamente determinata dalla volontà di applicare la parziale rotazione delle funzioni affidate ai dirigenti ed alle EQ;
- Disciplinato le casistiche di rotazione straordinaria con apposito Regolamento.

Misura Generale: Rotazione del personale				
Stato di attuazione al 01/01/2026	Descrizione attività	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
In attuazione	Attuazione della rotazione delle funzioni; Attività tese a rendere fungibili le competenze	Assunzioni programmate (compatibilmente con le disponibilità di bilancio); Redazione del Piano di Formazione; Affiancamento del personale	Abbattere posizioni di monopolio delle conoscenze, specie in ruoli sensibili	Direttore / Dirigenti

Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali.

Il D.lgs. n. 39/2013 e s.m.i. (recante Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1 commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012 n. 190) è finalizzato ad assicurare l'imparzialità della funzione, quale requisito attinente ai titolari di incarichi dirigenziali o amministrativi di vertice.

È confermato il sistema di prevenzione previsto dal d.lgs. n. 39/2013, con:

- Acquisizione annuale delle dichiarazioni;
- Estensione agli incarichi di amministratore in enti pubblici e privati in controllo pubblico;
- Pubblicazione e monitoraggio nella sezione Amministrazione Trasparente.

Misura Generale: Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali				
Stato di attuazione al 01/01/2026	Descrizione attività	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
In attuazione	Rinnovo annuale delle dichiarazioni di inconferibilità e incompatibilità ed estensione agli amministratori di enti controllati	100 % dichiarazioni acquisite / dirigenti in servizio	Garantire una gestione imparziale e trasparente delle attività	RPCT

Tutela del whistleblower

L'ALSIA applica integralmente il D.Lgs. n. 24/2023 e la disciplina interna approvata, garantendo:

- Canali di segnalazione sicuri e riservati;
- Tutela rafforzata della riservatezza;
- Divieto di ritorsioni;
- Tracciabilità e monitoraggio delle segnalazioni.

L'ufficio del RPCT dell'ALSIA, in ottemperanza al dovere generale posto in capo alle Amministrazioni Pubbliche di prevedere specifiche misure atte a garantire la piena tutela al whistleblower, ha adottato a partire dal 2019 uno specifico processo per la trattazione di segnalazioni provenienti da dipendenti di ALSIA e relative a condotte illecite all'interno di ALSIA.

Al fine di ottemperare alle disposizioni di legge in materia di whistleblowing e gestire le segnalazioni, così come specificato nella legge 15 novembre 2017 n. 179, nel corso del 2019 in Amministrazione Trasparente nel cassetto "Altri contenuti" sono state inserite le indicazioni procedurali e il modulo di segnalazione di condotta illecita.

Nel corso del 2024, in coerenza con le nuove disposizioni normative di cui al d.lgs. n.24/2023 è stata approvata la Delibera n. 62 del 02/05/2024 dal titolo "Approvazione della disciplina per la gestione delle segnalazioni di illeciti e per la tutela del segnalante – whistleblowing".

Misura Generale: Tutela del whistleblower				
Stato di attuazione al 01/01/2026	Descrizione attività	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
In attuazione	Applicazione della procedura whistleblowing ai sensi del d.lgs. 24/2023 e del regolamento interno	Gestione segnalazioni conforme alla norma	Tutela del segnalante	RPCT

Formazione sui temi dell'etica e della legalità e sulla contrattualistica pubblica.

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione. Pertanto, la previsione di una attività formativa (programmata a favore di tutti i dipendenti, e per il personale adibito ad operare nei settori dove più elevato è il rischio di corruzione) è ritenuta essenziale per l'Agenzia, ed in merito alla formazione interna sono state individuate le iniziative per la formazione specialistica sui temi del contrasto alla corruzione e per la trasparenza, nonché della contrattualistica pubblica.

La formazione anticorruzione è strutturata come misura obbligatoria e permanente, con:

- Moduli base per tutto il personale;
- Formazione specialistica per aree a rischio;
- Aggiornamenti specifici su contratti pubblici, conflitto di interessi, whistleblowing e digitalizzazione.

Misura Generale: Formazione sui temi dell'etica e della legalità e sulla contrattualistica pubblica				
Stato di attuazione al 01/01/2026	Descrizione attività	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
In attuazione	Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza	≥ 4 ore/allievo	Allineamento dei comportamenti sul lavoro ai principi di correttezza, legalità, lealtà verso la PA	Dirigente Area competente / RPCT
In attuazione	Formazione sul Codice di comportamento aggiornato	≥ 3 ore/allievo	Allineamento dei comportamenti sul lavoro ai principi di correttezza, legalità, lealtà verso la PA	Dirigente Area competente / RPCT

Informatizzazione dei processi

L'informatizzazione dei processi all'interno di una pubblica amministrazione si riferisce alla trasformazione dei processi cartacei tradizionali in processi digitali, sfruttando la tecnologia per migliorare l'efficienza, la trasparenza e l'accessibilità dei servizi offerti.

La normativa che regola questo processo è racchiusa nel Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) che definisce gli standard e i requisiti per l'utilizzo della tecnologia nell'ambito amministrativo.

In ALSIA, la digitalizzazione dei processi è confermata quale misura strategica di prevenzione della corruzione, rafforzando:

- L'interoperabilità dei sistemi;
- La tracciabilità delle fasi procedurali;
- L'utilizzo di piattaforme certificate (PagoPA, contratti digitali).

Misura Generale				
Informatizzazione dei processi				
Stato di attuazione al 01/01/2026	Descrizione attività	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Da attuare	Digitalizzazione Processi di Riforma Fondiaria	Avviata	Disporre di informazioni complete ed aggiornate in tempo reale Ottimizzare i tempi di lavoro	Addetti Dismissione Beni Riforma Fondiaria RTD
Da attuare	Contabilizzazione automatizzata nel SIC degli incassi mediante PagoPA	Avviata	Emissione automatizzata delle reversali di incasso collegate ai bollettini di PagoPA	Addetti Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie RTD
Da attuare	Digitalizzazione e Monitoraggio PIAO e Piano delle Attività	Avvio	Disporre di informazioni complete ed aggiornate in tempo reale per favorire un tempestivo processo decisionale nell'attuare la programmazione	Direzione RPCT RTD

Patti di integrità

È confermato l'utilizzo sistematico dei patti di integrità e dei protocolli di legalità, in coerenza con il D.Lgs. n. 36/2023, estendendone l'applicazione:

- Agli affidamenti di lavori, servizi e forniture;
- Ai contratti di laboratorio e alle prestazioni a pagamento;
- Agli accordi di collaborazione e alle convenzioni formative.

In attuazione dell'art. 1, comma 17, della L. n. 190/2012 e ss.mm. e ii., l'ALSIA, con specifico

riferimento all'affidamento di lavori, forniture e servizi, allega alle lettere di invito il patto di integrità (che deve essere sottoscritto dalle parti) approvato con Delibera n. 113 del 13/09/2024.

Misura Generale: Patti di integrità				
Stato di attuazione al 01/01/2026	Descrizione attività	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
In attuazione	Inserimento dei patti di integrità negli affidamenti, contratti, accordi e convenzioni	100 % procedure con patto di integrità	Garantire la legalità e la concorrenza leale	Aree competenti

In coerenza con il PNA 2019 e con l'approccio integrato con la complessiva programmazione dell'Ente, l'analisi del rischio inserita nella parte funzionale è ricondotta agli Obiettivi di Valore Pubblico Territoriale (VPT) che ALSIA è chiamata a perseguire e proteggere, generando una valutazione delle azioni intraprese orientata ai risultati.

VPT Valore pubblico Territoriale	Obiettivo Strategico	BES collegato
VPT 1 - Industria, innovazione e crescita	Potenziamento della ricerca applicata, dello sviluppo tecnologico e dell'innovazione a supporto del sistema agroforestale e agroalimentare	
VPT 2 – Lavoro, dignitoso e crescita economica; Azione per il clima; la vita sulla terra	Incremento della sostenibilità, della competitività e della cooperazione a favore delle imprese agroforestali, agroalimentari e dell'acquacoltura	  
VPT3 – Consumo e produzioni responsabili	Sviluppare il valore delle produzioni agro alimentari regionali	
VPT 4 - Lavoro, dignitoso e crescita economica	Ottimizzazione dei processi per la conservazione, valorizzazione e dismissione dei beni di Riforma Fondiaria	

Misure specifiche di controllo per area di rischio

Le misure specifiche di controllo sono direttamente collegate ai processi mappati e agli eventi rischiosi individuati e sono monitorate attraverso i Key Risk Indicators **dell'Allegato unico**.

Area di rischio	Obiettivo	Misure specifiche
<u>Area A</u> Acquisizione e gestione del personale (livello di rischio: medio)	Ridurre il rischio di valutazioni soggettive	Ricorso a selezioni pubbliche; Assegnazione di incarichi ai dipendenti secondo criteri trasparenti e negoziati con OOSS Regolamentazione in materia di scorrimento di graduatorie di altre PA Verifica / controllo del rispetto dei limiti temporali e numerici alle proroghe di incarichi ai dipendenti ed ai contratti di lavoro flessibile
<u>Area B</u> Contratti pubblici: affidamenti diretti (livello di rischio: medio)	Prevenire la possibilità di verificarsi: - Di selezioni orientate degli operatori economici - Di proroghe tecniche improprie	Controllo dell'effettiva applicazione della rotazione degli operatori negli affidamenti diretti Presentazione delle richieste di affidamento da parte delle Aree richiedenti: - Almeno 6 mesi prima per i servizi informatici - Almeno 3 mesi prima per gli altri servizi - Almeno 2 mesi prima per l'acquisto di forniture
<u>Area C</u> Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario (sovvenzioni, concessioni, autorizzazioni, contributi) (livello di rischio: basso)	Ridurre il rischio di valutazioni soggettive nell'attribuzione dei vantaggi	Ricorso ad avvisi pubblici per l'individuazione del beneficiario Applicazione di procedure comparative e criteri di valutazione predeterminati Motivazione rafforzata nel provvedimento di autorizzazione o di diniego
<u>Area D</u> Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio (livello di rischio: alto)	Garantire: - L'imparzialità dell'azione amministrativa; - La completa ed efficiente riscossione delle entrate	Revisione ed integrazione della regolamentazione interna; Controlli multilivello sulla documentazione allegata ai provvedimenti di liquidazione; Incremento dei controlli sulle attività a rischio mediante: - Digitalizzazione dei processi di gestione del patrimonio di Riforma; - Completamento e verifica periodica delle liste dei debitori

Area E Attività tecnico-scientifiche e servizi nelle attività “core” dell’Ente (livello di rischio: medio)	Prevenire accessi preferenziali	Formalizzazione e pubblicazione dei regolamenti di accesso ai servizi tecnico-scientifici Avvisi pubblici e criteri di valutazione predeterminati; Dichiarazione di assenza di conflitto resa da ogni consulente per ogni impresa servita
Area F Incarichi e nomine (livello di rischio: basso)	Ridurre il rischio di valutazioni soggettive nella individuazione di consulenti, dirigenti ed esperti	Ricorso a procedure comparative nella individuazione di consulenti, dirigenti ed esperti Regolamentazione
Area G Affari legali e contenzioso (livello di rischio: medio)	Garantire l'imparzialità dell'azione amministrativa	Regolamentazione nell'affidamento degli incarichi; Doppia valutazione della opportunità / congruità degli accordi stragiudiziali, di promuovere o resistere alle liti, dell'ufficio interno a ciò deputato e dell'eventuale professionista esterno ove nominato

Monitoraggio, reporting e aggiornamento

L'attuazione delle misure generali e specifiche è oggetto di monitoraggio periodico secondo le modalità e le responsabilità definite nell'Allegato unico al PTPCT.

I risultati del monitoraggio alimentano il sistema di reporting interno (allegato unico) e costituiscono base per eventuali azioni correttive e per l'aggiornamento del PIAO e del sistema di prevenzione della corruzione.

Obiettivo strategico n. 1	<i>Potenziamento della ricerca applicata, dello sviluppo tecnologico e dell'innovazione a supporto del sistema agroforestale e agroalimentare</i>
Soggetto responsabile dell'Obiettivo di Performance	Dirigente di Area cui è assegnata la Misura
Stakeholders:	Enti di Ricerca, personale del CRMA, Istituzioni internazionali, nazionali e regionali

Obiettivo di performance: denominazione del processo	Fasi del processo	Rischi corruttivi	Misure anticorruzione e trasparenza	Indicatori	Target		
					2026	2027	2028
Potenziamento dell'integrazione della ricerca locale nell'ambito delle relazioni internazionali, nazionali e regionali, mediante progetti di cooperazione	- Analisi del fabbisogno e delle opportunità di cooperazione - Individuazione e selezione dei partner - Progettazione - Attuazione e gestione delle attività progettuali - Monitoraggio - Reportistica e rendicontazione dell'intervento	La possibilità del verificarsi di selezioni orientate degli operatori economici	Controllo dell'effettiva applicazione della rotazione degli operatori negli affidamenti diretti	% documenti di rendicontazione controllati	100%	100%	100%

Valutazione del livello di rischio per l'obiettivo di performance: Potenziamento dell'integrazione della ricerca locale nell'ambito delle relazioni internazionali, nazionali e regionali, mediante progetti di cooperazione

Rischio	Probabilità	Impatto	Livello
Prevenire la possibilità de verificarsi di selezioni orientate degli operatori economici	3	2	Medio

Obiettivo strategico n. 2 *Incremento della sostenibilità, della competitività e della cooperazione a favore delle imprese agroforestali, agroalimentari e dell'acquacoltura*

Soggetto responsabile dell'Obiettivo di Performance Dirigente di Area cui è assegnata la Misura

Stakeholders: Imprenditori agricoli, Consulenti Alsia, RSU, Regione Basilicata

Obiettivo di performance: denominazione del processo	Fasi del processo	Rischi corruttivi	Misure anticorruzione e trasparenza	Indicatori	Target		
					2026	2027	2028
Erogazione della consulenza aziendale⁸	- Programmazione e pianificazione dei servizi - Accesso al servizio - Analisi e diagnosi aziendale - Progettazione dell'intervento consulenziale - Erogazione del servizio di consulenza - Monitoraggio - Reportistica e rendicontazione dell'intervento	- Mancata tracciabilità delle decisioni - Rischio di conflitto di interessi fra il consulente e l'azienda assistita	- Avvisi pubblici e criteri di valutazione predeterminati; (Misura di trasparenza) - Dichiarazione di assenza di conflitto resa da ogni consulente per ogni impresa servita	% consulenze erogate senza avviso % dichiarazioni / aziende	0% consulenze erogate senza avviso pubblico	0% consulenze erogate senza avviso pubblico	0% consulenze erogate senza avviso pubblico
					100% delle dichiarazioni	100% delle dichiarazioni	100% delle dichiarazioni

Valutazione del livello di rischio per l'obiettivo di performance "Erogazione della Consulenza"

Rischio	Probabilità	Impatto	Livello
Mancata tracciabilità delle decisioni	3	2	Medio
Rischio di conflitto di interessi fra il consulente e l'azienda assistita	3	2	Medio

⁸ L'obiettivo di performance "Erogazione della consulenza aziendale" rientra nella scheda/progetto riportata nel Programma Annuale 2026 e Piano Triennale 2026-2028 delle Attività dell'ALSIA – Parte Speciale Delibera n. 216 del 31/12/2025, dal titolo Servizio di consulenza alle aziende agricole per la riduzione dell'apporto idrico alle coltivazioni.

Obiettivo strategico n. 3**Sviluppare la qualità e il valore delle produzioni agro alimentari regionali****Soggetto responsabile
dell'Obiettivo di Performance**

Dirigente di Area cui è assegnata la Misura

Stakeholders:Imprenditori del comparto agro alimentare, Imprenditori della ristorazione, Associazioni di categoria,
Piccola – Media Grande Distribuzione

Obiettivo di performance : denominazione del processo	Fasi del processo	Rischi corruttivi	Misure anticorruzione e trasparenza	Indicatori	Target		
					2026	2027	2028
Programmazione partecipata di un Piano di valorizzazione delle produzioni agro alimentari regionali	- Convocazione degli "Stati Generali" degli attori dello sviluppo locale nel settore agroalimentare - Individuazione dei prodotti oggetto di valorizzazione in fase di start up - Elaborazione partecipata del "Piano di Intervento" comune da sviluppare nel triennio	Favoritismi nella individuazione del prodotto da valorizzare in fase di start up	Programmazione condivisa con gli attori del comparto	N. prodotti per i quali viene elaborato il programma di intervento	N. 10	n. 30	n. 30

Valutazione del livello di rischio per l'obiettivo di performance "Erogazione della Consulenza"

Rischio	Probabilità	Impatto	Livello
Favoritismi nella individuazione del prodotto da valorizzare in fase di start up	1	3	Basso

Obiettivo strategico n. 4 **Ottimizzazione dei processi per la conservazione, valorizzazione e dismissione dei beni di Riforma Fondiaria**

Soggetto responsabile dell'Obiettivo di Performance Dirigente di Area cui è assegnata la Misura

Stakeholders: Privati, operatori agricoli, Enti locali, personale Alsia

Obiettivo di performance: denominazione del processo	Fasi del processo	Rischi corruttivi	Misure anticorruzione e trasparenza	Indicatori	Target		
					2026	2027	2028
Revisione dei residui attivi della Riforma Fondiaria	Ricognizione e analisi dei residui attivi; Verifica documentale, giuridica e contabile	Ricognizione incompleta	Incremento dei controlli sulle attività a rischio mediante:	Digitalizzazione del procedimento	Realizzazione della Banca Dati della Riforma 30 % di dati caricati / totale dati da caricare	35 % di dati caricati / totale dati da caricare	35 % di dati caricati / totale dati da caricare
	Individuazione delle azioni di recupero o stralcio	Valutazioni discrezionali o non uniformi dei crediti	- Digitalizzazione dei processi di gestione del patrimonio di Riforma;				
	Adozione dei provvedimenti di accertamento ed aggiornamento contabile	Favoritismi o trattamenti differenziati nei confronti dei debitori Ritardi o omissioni	- Completamento e verifica periodica delle liste dei debitori				

Valutazione del livello di rischio per l'obiettivo di performance "Revisione dei residui attivi della Riforma Fondiaria"

Rischio	Probabilità	Impatto	Livello
Ricognizione incompleta; Valutazioni discrezionali o non uniformi dei crediti	4	4	Alto
Favoritismi o trattamenti differenziati nei confronti dei debitori	4	4	Alto
Ritardi o omissioni	4	4	Alto

Obiettivo strategico n. 5
Semplificazione dei processi amministrativi e migliore utilizzo dei dati di gestione
**Soggetto responsabile
dell'Obiettivo di Performance**

Dirigente di Area cui è assegnata la Misura

Stakeholders:

Dipendenti dell'Agenzia, Organi istituzionali

Obiettivo di performance: denominazione del processo	Fasi del processo	Rischi corruttivi	Misure anticorruzione e trasparenza	Indicatori	Target		
					2026	2027	2028
Allineamento dei cespiti inventariati con il valore in contabilità	Invio del documento di acquisto all'Ufficio Inventario a cura del RUP	Mancata inventariazione dei beni acquistati	Allegare la bolla di carico con il numero di inventario al provvedimento di liquidazione	% documenti allegati	100%	100%	100%
	Registrazione in contabilità degli acquisti effettuati di beni durevoli						
	Iscrizione nell'inventario del bene durevole						
	Verifica dell'allineamento dei beni acquistati e registrati in contabilità con quelli inventariati						

Valutazione del livello di rischio per l'obiettivo di performance "Semplificazione dei processi amministrativi e migliore utilizzo dei dati di gestione"

Rischio	Probabilità	Impatto	Livello
Mancata inventariazione dei beni acquistati	3	4	Medio

Programmazione della trasparenza

La programmazione della trasparenza dell'ALSIA per il triennio 2026–2028 è definita in coerenza con il D.lgs. n. 33/2013, il PNA 2019 e con le misure di prevenzione e monitoraggio riportate nell'Allegato Unico – Sezione 2 del PIAO - Anticorruzione.

La trasparenza costituisce misura trasversale di prevenzione della corruzione ed è integrata nei processi organizzativi e nel sistema di gestione del rischio.

Obiettivi di trasparenza

Gli obiettivi prioritari sono:

- Assicurare completezza, tempestività e qualità dei dati pubblicati;
- Ridurre asimmetrie informative e margini di discrezionalità;
- Garantire la tracciabilità dei procedimenti, in particolare nelle aree a rischio elevato;
- Supportare l'attività di monitoraggio del RPCT.

Flussi informativi

I flussi informativi sono organizzati su base decentrata e coordinata. Ciascuna struttura competente per materia garantisce la trasmissione e/o pubblicazione dei dati di competenza, che alimentano sia la sezione "Amministrazione Trasparente" sia le attività di monitoraggio e analisi dei KRI previste dall'Allegato Unico. **Ogni Area organizzativa individua 2 dipendenti autorizzati al caricamento dei dati di competenza dell'Area di appartenenza.**

Responsabili della trasmissione e pubblicazione

- Il RPCT coordina il sistema della trasparenza e ne verifica l'attuazione.
- I Responsabili di struttura e gli uffici competenti assicurano correttezza, aggiornamento e tempestiva pubblicazione dei dati.
- L'ARVM utilizza gli esiti del monitoraggio ai fini delle proprie valutazioni.

Tempistiche di aggiornamento

L'aggiornamento dei dati avviene:

- In modo tempestivo per gli atti soggetti a pubblicazione immediata;
- Con cadenza semestrale per le verifiche di completezza;
- Con cadenza annuale per i dati utilizzati a fini di monitoraggio e valutazione del rischio.

Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione

Il monitoraggio è svolto dal RPCT secondo le modalità e le periodicità indicate nell'Allegato Unico, mediante:

- Verifiche semestrali sulla sezione "Amministrazione Trasparente";
- Controlli a campione sui procedimenti;
- Utilizzo di check list e report di esito.

Gli esiti del monitoraggio sono utilizzati per l'aggiornamento del PIAO e l'adozione di eventuali misure correttive.

Casi di non applicabilità

Gli obblighi di pubblicazione non si applicano nei casi previsti dalla normativa vigente (assenza del

dato, tutela della riservatezza, segreti tutelati). Tali casi sono adeguatamente motivati e tracciati dal RPCT.

N.B. - La presente programmazione della trasparenza deve essere letta congiuntamente all'Allegato Unico – Sezione 2 del PIAO Anticorruzione, che costituisce parte integrante e sostanziale del Piano e nel quale sono riportati il dettaglio degli obblighi di pubblicazione, dei flussi informativi e delle responsabilità operative.

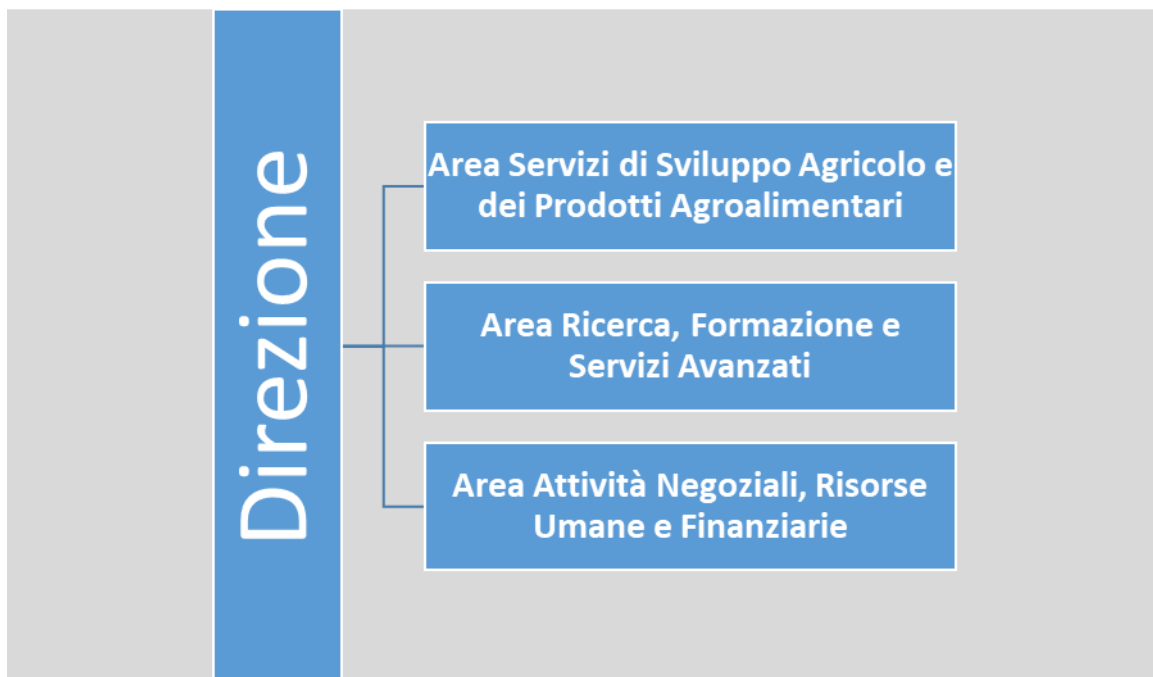
Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Sottosezione Struttura Organizzativa

L'attuale organizzazione a valle della riorganizzazione varata dall'Ente con la Delibera n. 78/2023 (comunicata all'OIV con nota prot. 4510 del 15/06/2023), la struttura dell'Agenzia è quella descritta di seguito (già anticipata nella sezione dedicata alle performance).

Le posizioni dirigenziali sono state ridotte di una unità, a seguito delle cessazioni intervenute nel 2021 ed alla fine del 2022.

A seguito della cessazione per pensionamento di una ulteriore unità dirigenziale nel corso del 2025 (le cui competenze e le unità di personale ad essa assegnate sono state accorpate all'Area Ricerca, Formazione e Servizi Avanzati) l'attuale struttura organizzativa dell'Ente è la seguente:



I dettagli dei compiti assegnati a ciascuna Area sono consultabili al link

https://trasparenza.alsia.it/opencms/Organizzazione/Articolazione_uffici.html

Le Aziende Agricole Sperimentali Dimostrative

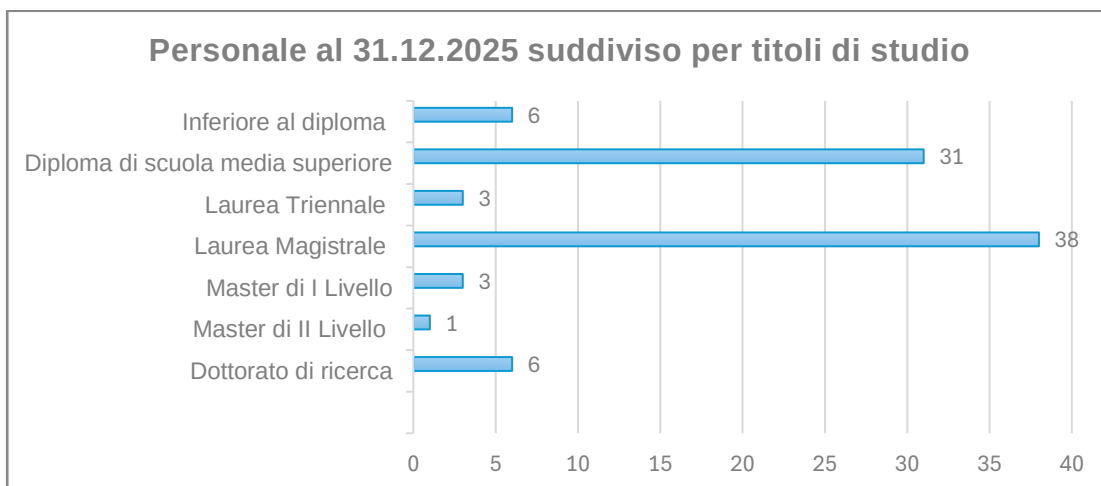
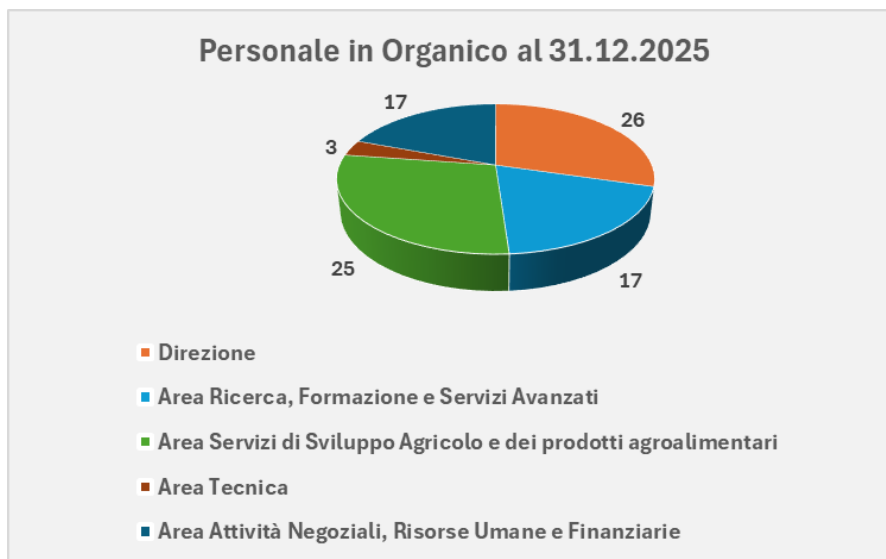
L'Agenzia dispone di sei aziende agricole sperimentali dimostrative, ciascuna delle quali cura e coordina uno specifico tematismo. Nelle Aziende operano tecnici e divulgatori agricoli che partecipano alla realizzazione delle attività/progetti assegnate/i all'Azienda, erogano assistenza tecnica e consulenza specialistica.

TEMATISMI DELLE AZIENDE AGRICOLE SPERIMENTALI DIMOSTRATIVE DELL'ALSIA

Comparti produttivi

Aziende Agricole Sperimentali Dimostrative	Acquacoltura	Agr. Biologica	Apicoltura	Biodiversità	Castanicoltura	Cerealicoltura	Culture	Culture	Foraggicoltura	Forestazione	Latte e derivati	Olivicoltura	Ortofrutta	Produzioni	Piante officinali	Vitivinicoltura
Bosco Galdo											x					x
Gaudio						x		x				x				
Incoronata				x	x							x				x
Pantanello							x	x					x			
Pantano	x	x							x	x						
Pollino			x	x										x	x	

I principali dati sul personale in forze al 31.12.2025



3.2 Sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile

Il lavoro agile di cui alla legge n. 81/2017 e ss.mm. e ii. è una delle possibili modalità di lavoro che si genera se vi sono le condizioni (processi e attività) e in presenza dei necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare con tale modalità. Il suo scopo è migliorare i servizi pubblici e l'innovazione organizzativa garantendo, al contempo, l'equilibrio tra tempi di vitae di lavoro.

Per la redazione della presente sezione sul Lavoro Agile e da Remoto sono stati analizzati, ai fini del coordinamento con gli altri strumenti di programmazione, i seguenti documenti:

1. La sezione del Piano per le Azioni Positive.
2. Gli obiettivi per la Transizione Digitale fissati dal Piano triennale per l'informatica dell'ALSIA;
3. Gli esiti della formazione erogata al personale con riguardo agli strumenti su web editing, per lo smart working, call e video Conference e Social-media;
4. La sezione dedicata alle Performance 2026-2028;

Il lavoro agile (o smart working) è una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. La prestazione lavorativa viene eseguita in parte all'interno dei locali dell'amministrazione e in parte all'esterno di questi, senza una postazione fissa e predefinita, entro i limiti di durata massima dell'orario giornaliero e/o settimanale.

Ove necessario per la tipologia di attività svolta dai lavoratori e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dirigente è tenuto ad accertare la sussistenza delle condizioni minime di tutela della salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'Ente che vengono trattate dal lavoratore stesso. A tal fine l'amministrazione consegna al lavoratore una specifica informativa in materia.

Il C.C.N.L. - Comparto Funzioni Locali del 23.02.2026 ha disciplinato l'istituto del Lavoro a distanza, nella duplice forma di Lavoro agile e lavoro da remoto, ai sensi degli artt. 40-42.

L'Amministrazione ha elaborato un apposito Regolamento sul lavoro agile e da remoto, approvato con la Delibera n. 198 del 17.12.2025, delineando i necessari requisiti organizzativi e tecnologici per operare in tale modalità.

Principi cardine del Regolamento sono costituiti da:

- L'obbligo del rispetto della percentuale massima dei dipendenti in servizio che possono fruire del lavoro agile;
- L'obbligo di avvalersi solo di strumenti informatici messi a disposizione dall'Amministrazione, in modo da garantire la più assoluta sicurezza di dati ed informazioni trattati dal lavoratore in modalità agile;
- L'obbligo del rispetto delle disposizioni di sicurezza della postazione di lavoro utilizzata;
- La "priorità" nelle richieste di lavoro agile, riconosciuta a:
 - Lavoratori con gravi disabilità;
 - Genitori di figli fino a 12 anni o di figli disabili senza limiti di età;
 - Caregiver ossia coloro che si occupano, ai sensi della Legge 104/1992, di un familiare disabile
 - Persone over 65 anni (D.Lgs. n. 29 del 15 marzo 2024).

L'attivazione effettiva del lavoro agile e da remoto è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale fra il dirigente e il dipendente di assegnazione, nel quale vengono definiti:

1. le attività da svolgere;
2. le strumentazioni tecnologiche da utilizzare;

3. ii numero di giornate da svolgere in modalità agile;
4. i luoghi in cui svolgere l'attività lavorativa;
5. le fasce di contattabilità ed il diritto alla disconnessione;
6. le modalità di monitoraggio dell'attività svolta;
7. la durata dell'accordo e il recesso.

Nella riflessione organizzativa sull'utilizzo del lavoro da remoto, l'Amministrazione può contare sulla presenza di importanti prerequisiti necessari per un impiego efficace ed efficiente dello strumento organizzativo:



- Il 100% dei lavoratori utilizza tecnologie digitali
- È garantita la sicurezza delle dotazioni tecnologiche fornite dall'ALSIA, grazie all'aggiornamento automatico dei meccanismi di sicurezza delle postazioni fisse e mobili
- Il rispetto dei livelli minimi di sicurezza è monitorato da apposito applicativo installato su tutte postazioni fisse e mobili, con una console dedicata alla verifica del rispetto delle norme previste dalla Circolare 18 aprile 2017, n.2
- È possibile inoltrare chiamate dall'interno telefonico del proprio ufficio verso dispositivi mobili di servizio
- È attivo un sistema VPN (Virtual Private Network)
- Sono state diffuse fra i dipendenti indicazioni e prescrizioni per garantire la sicurezza informativa in caso di utilizzo di utenze personali o domestiche del dipendente per ordinarie attività di servizio
- È previsto il supporto nell'uso della dotazione tecnologica e di servizi di sicurezza di base
- Nella Intranet aziendale sono disponibili Manuali per "Installazione F-Secure", "Installazione VPN", "Uso del Cloud".
- Sono presenti sistemi di collaboration (spazio per documenti in cloud a disposizione del 100% dei dipendenti, e cartelle condivise su cloud)
- Il 100% dei dipendenti può utilizzare la firma digitale
- È in uso un sistema di piattaforme social per l'interazione con utenza (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, Whatsapp, YouTube)
- È attiva e disponibile la piattaforma di videoconferenza Zoom meetings

La Delibera n. 29/2020, ha individuato:

- a) Le attività che possono essere svolte in smart working
- b) Le attività lavorative non effettuabili nella modalità smart working;
- c) Le attività ritenute indifferibili da effettuare in presenza, senza provocare danni all'utenza o al patrimonio aziendale, in aggiunta a quelle della predetta nota del 06.03.2020 del Dipartimento di Presidenza della Giunta regionale.

Successivamente, con cadenza annuale, sono aggiornate con il PIAO le attività non eseguibili in modalità lavoro agile, di cui si fornisce una sintesi nella tabella seguente:

Tipologia attività	Completa- mentam. smartabile	Parzialm. smartabile	Non smartabile	Da remoto
Attività dei Servizi di Sviluppo Agricolo Attività di studio, programmazione, pianificazione, elaborazione dati, organizzazione, gestione e realizzazione eventi		X		
Attività e servizi di ricerca <i>Indagini e studi di laboratorio, indagini di genomica e fenomica, agricoltura di precisione, centri di saggio etc.</i>		X		
Attività di dismissione Riforma fondiaria		X		
Attività e servizi gestione patrimonio e lavori		X		
Attività e servizi di comunicazione <i>Sviluppo e gestione sistemi ITC, implementazione base dati, pianificazione e gestione attività comunicazione e URP, aggiornamenti sito e social</i>				X
Attività e servizi di gestione dell'archivio storico <i>(Precatalogazione e catalogazione, implementazione base dati, scarto, studi e ricerche, mostre)</i>		X		
Attività amministrative: - <i>Posta e corrieri</i> - <i>Protocollo flussi documentali, rilevazione presenze;</i> - <i>Inventario e cassa economale</i> - <i>Supporto alla Direzione</i> - <i>Servizi al personale</i> - <i>Ragioneria e bilancio</i> - <i>Istruttoria pratiche e atti</i>		X X X X	X X	X
Attività di studio, programmazione e pianificazione, e elaborazione dati	X			

Alla data odierna, in Alsia è utilizzato il solo lavoro da remoto per dipendenti con situazioni personali di fragilità sanitaria che hanno chiesto ed ottenuto di svolgere la propria prestazione lavorativa in tale modalità. Il lavoro a distanza è stato utilizzato inoltre da 3 dipendenti, a causa di transitorie problematiche logistiche dell'Ente.

Nel 2026, inoltre, a fronte delle emergenze energetiche determinate dai conflitti in corso, l'Amministrazione ha ipotizzato una nuova fattispecie di contesto all'interno del quale è possibile attivare il lavoro agile o da remoto, per il personale la cui sede di lavoro dista più di 20 km dal luogo di residenza.

Come specificato in precedenza, è confermata anche per il triennio 2026-2028 la volontà dell'Agenzia di promuovere un modello misto (in presenza e "agile") di svolgimento delle attività, fermo restando quanto ribadito dal cosiddetto "Decreto semplificazioni" (D.L. 76/2020), secondo il quale il lavoro agile presso pubbliche amministrazioni è svolto a condizione che l'erogazione dei servizi avvenga con regolarità e nel rispetto delle tempistiche previste.

Si rammenta infine che il Piano per le Azioni Positive – parte del presente documento di programmazione – prevede l'elaborazione di un questionario sul benessere organizzativo da sottoporre a tutto il personale, finalizzato ad individuare azioni tese a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata.

3.3 Sottosezione Piano Triennale Fabbisogni di Personale

La presente sezione del PIAO, conformemente alle previsioni del DM 30 giugno 2022, n. 132⁹ e del D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri 30 ottobre 2025¹⁰, programma e definisce il bisogno di risorse umane in relazione ai risultati da raggiungere nel periodo considerato.

In particolare il Piano dei fabbisogni provvede a:

- Calcolare la capacità assunzionale dell'amministrazione, sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- Illustrare le dinamiche del turn over registrato nel quinquennio precedente e nel triennio oggetto di programmazione;
- Stimare l'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte strategiche dell'Ente;
- Utilizzare lo strumento delle progressioni in deroga finanziate con proprie capacità assunzionali (art. 12 co. 1 CCNL 2022-2024);
- Illustrare le modalità di copertura del fabbisogno, in relazione alle priorità individuate;

3.3.1 Il contesto normativo

La programmazione 2026/2028 tiene conto del seguente contesto normativo:

- D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm. e ii. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", in particolare:
 - L'art. 6 (il quale prevede al comma 2 che *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. (...) Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente")* e 6-ter");
 - l'art. 33 che impone alle Pubbliche Amministrazioni, in caso di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, di attivare le procedure di mobilità e collocamento in disponibilità dei dipendenti.
- L. n. 296/2006 - legge finanziaria 2007 e ss.mm. e ii. – che ha introdotto vincoli alle dinamiche della spesa per il personale delle PA, in particolare con l'art. 1, il quale
 - Al comma 557 prevede l'obbligo di assicurare la riduzione della spesa del personale, anche attraverso il contenimento della dinamica occupazionale, al fine del concorso delle autonomie regionali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica;
 - Al comma 557-bis stabilisce che, ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro (...), in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;
 - Al comma 557-quater dispone che ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione;

⁹ Decreto Ministeriale n. 13 del 30 giugno 2022 - Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica; "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione."

¹⁰ Decreto Ministeriale 30 ottobre 2025 della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica "Linee guida sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)" e i relativi Manuali operativi "Ministeri e altre pubbliche amministrazioni centrali", "Regioni", "Province" "Città metropolitane e Comuni".

- D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., avente ad oggetto l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
- Delle Linee Guida emanate nel maggio 2018, con le quali è stata fornita la metodologia operativa di orientamento alle amministrazioni, definendo la Dotazione Organica come *“valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le Regioni e gli Enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa per il personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.”*;
- L. 68/1999 e ss.mm. e ii. e le Linee Guida emanate con Direttiva n. 1/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione riguardanti le assunzioni obbligatorie previste ed i relativi meccanismi di calcolo delle scoperture;
- D.L. 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 con modificazioni dalla L. n. 113/2021, e ss.mm.ii.
- Del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 e ss.mm.ii., il quale ha disposto (con l'art. 1, comma 1, lettera a) che *“Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 del DL 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle i disposizioni dell'art. articolo 6 commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165”*.
- Decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114 e ss.mm.ii, in particolare l'art. 3, comma 5: *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti di personale al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 e ss.mm.ii. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un'area temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente.”*
- Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8.5.2018 con il quale sono state dettate, ai sensi dell'art.6-ter comma 1 del D.Lgs. 165/2001 ss.mm.ii come inserito dall'art.4 comma 3 del sopracitato D.Lgs. 75/2017 ss.mm.ii, le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche".
- Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 14.09.2022 n. 44, definisce, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 ss.mm.ii, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.
- Legge 30 dicembre 2024, n. 207 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027", in particolare l'art. 1 comma 165: *“Le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti e per*

esigenze funzionali non diversamente assolvibili, possono trattenere in servizio, previa disponibilità dell'interessato, nel limite del 10 per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente, il personale dipendente di cui ritengono necessario continuare ad avvalersi, ivi compreso quello di cui all'articolo 3 del predetto D.Lgs. n. 165 del 2001, (...). Il personale, individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative di cui al primo periodo e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del settantesimo anno di età.”

- Il Decreto legge 14 marzo 2025 n. 25 “Disposizioni urgenti in materia di reclutamento e funzionalità delle pubbliche amministrazioni.”
- Il combinato disposto dell’art. 13 – modificato dall’art. 12 co.1 del CCNL 2022-2024 - commi 6, 7 ed 8 del CCNL FFL 2019-2021 – (il quale consente di utilizzare le c.d. “progressioni in deroga”);
- Le Linee Guida emanate dalla Funzione Pubblica con DM del 30.10.2025;
- Il CCNL FFL 2022-2024 sottoscritto il 23 febbraio 2026.

Il PTFP 2026-2028 si esplica dunque all’interno di rigidi vincoli normativi e contrattuali i quali

- ▶ Fissano il tetto di spesa della Dotazione Organica di ciascuna Amministrazione nel valore medio della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013;
- ▶ Determinano la Dotazione Organica - valorizzata in termini finanziari – secondo valori teorici convenzionalmente fissati dal Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n.11/17/CR06/C1 del 10.02.2011 (che ha definito il valore convenzionale delle cessazioni ed il costo lordo – ugualmente convenzionale - delle nuove assunzioni”, aggiornati con i valori del nuovo CCNL intervenuto).

Si dà in fine conto delle ragioni per le quali agli Enti Strumentali della Regione Basilicata – come l’Alsia - non siano applicabili

- l’art. 33 del DL 34/2019 (cd. “Decreto Crescita”) convertito con L. n. 58/2019 e ss.mm. e ii., rubricato “Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”
- Il DM “Misure per la definizione delle capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato delle regioni”

Le norme citate hanno, tra l’altro, introdotto il nuovo e diverso criterio della sostenibilità finanziaria del Piano delle assunzioni, basato su un nuovo e diverso indicatore, derivato dal rapporto fra spesa di personale ed entrate di cui al Titolo I, II e III del bilancio (al netto delle entrate vincolate e del FCDE).

Le disposizioni – dettate per le Regioni - risultano di difficile attuazione per enti strumentali che, nella definizione di eventuali “valori soglia calcolati sulla base di entrate correnti non omogenee e non corrispondenti a quelle indicate dal menzionato DM, determinerebbe una applicazione distorta della norma ed il venir meno della certezza della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e del rispetto degli equilibri di bilancio, elementi questi che costituiscono principi cardine introdotti per volontà del legislatore nell’evoluzione normativa in materia di capacità assunzionali delle Regioni.” (Parere MEF – RGS del 30.03.2020 in risposta alla richiesta di parere formulata dal Consiglio Regionale della Lombardia). Il Parere si concludeva identificando “il riferimento normativo per le facoltà assunzionali esercitabili dall’Assemblea Legislativa regionale lombarda, nell’articolo 3 comma 5 del DL 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014.”

Analogamente al Consiglio Regionale della Lombardia – che non prevede nel proprio Bilancio entrate correnti riferite al Titolo I - anche l’Alsia registra “entrate correnti non omogenee e non corrispondenti a quelle indicate dal menzionato DM “ed è dunque sottoposta al regime normativo del DL 90/2014, indicato dal parere della Ragioneria di Stato.

La programmazione 2026 / 2028¹¹ riassume, in termini finanziari e numerici, le risorse derivanti dalle cessazioni che determinano le possibili nuove assunzioni, compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

¹¹ DL 90/2014, articolo 3 comma 5

3.3.2 Il contesto organizzativo

Per procedere alla Programmazione Triennale dei Fabbisogni dell'Agenzia per il triennio 2026-2028, risulta indispensabile delineare sinteticamente il contesto organizzativo nel quale tale programmazione esplica i suoi effetti.

- Nel 2011 l'art. 27 comma 5 della LR n. 17 ss.mm.ii ha disposto che parte del personale della Società Metapontum Agrobios S.r.l. – oggi liquidata - fosse **“assunto ... dall'Alsia con contratto di diritto privato nell'ambito del contratto collettivo di lavoro attualmente in godimento”** (il CCNL Industria Chimica). Tale personale è effettivamente stato acquisito dall'Ente dal 1.01.2013, aggiungendosi al personale con CCNL Regioni ed Autonomie Locali già in forze, come rilevabile dai Conti Annuali presentati.
- Nel corso del 2015 è stata approvata la LR 9, con la quale è stato disposto che **“Il personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ALSIA, alla data di entrata in vigore della presente legge, il cui rapporto di lavoro è regolato dal C.C.N.L. Regioni ed Autonomie Locali, è trasferito nei ruoli organici della Regione Basilicata ed assegnato funzionalmente all'ALSIA”**. Pertanto, dal 1.10.2015 al 31.12.2020 l'Alsia ha avuto come suoi dipendenti le sole unità con CCNL Chimico ex L.R. 17/2011 e ss.mm. e ii..
- Il 22.12.2020, con LR 41/2020 ss.mm.ii è stato disposto che **“a far data dal 1° gennaio 2021, il personale regionale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato regolato dalla contrattazione collettiva del personale del comparto e della dirigenza delle Regioni ed Enti locali, funzionalmente attestato presso l'ALSIA e ivi in servizio alla data del 31 dicembre 2020, è trasferito alle dipendenze dell'Agenzia.”**

Con la DGR 60/2021 è stato disposto il trasferimento all'Alsia del personale in servizio al 31.12.2020, in attuazione dell'articolo 10 comma 2 della LR n. 41 del 22.12.2020 ss.mm.ii. L'Alsia ha preso atto di tale trasferimento con la Delibera n. 11/2021.

Il 1.01.2021, dunque, il personale dell'Alsia risultava così composto:

	CCNL applicato	Provenienza	Disciplina normativa applicata a tutto il personale, indipendentemente dal CCNL
n. 17 Unità	Chimico Farmaceutico	“Ex Metapontum Agrobios” Ruolo Unico Regionale	
n. 1 Dirigente	Industria		D.Lgs. n. 165/2001 ¹² -
n. 111 Unità	Funzioni Locali		D.Lgs. n. 150/2010 ¹³
n. 4 Dirigenti	Area Funzioni Locali		

L'Amministrazione pertanto, si è trovata a dover gestire l'osservanza di norme diverse in contrasto fra loro, tutte ugualmente vigenti, che di seguito si richiamano:

- La LR n. 17/2011 ss.mm.ii che ha imposto all'Alsia di assumere i lavoratori “ex Agrobios” con contratto di diritto privato nell'ambito del contratto collettivo di lavoro in godimento al momento dell'acquisto di ramo d'azienda;
- Il CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale 2022-2024 il quale prioritariamente definisce con l'art. 1 l'ambito di applicazione (**“ai dipendenti ed ai dirigenti delle amministrazioni pubbliche** indicate nell'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165), ed agli art. 2 e 4 definisce quali CCNL devono essere applicati ai dipendenti di “Regioni a statuto ordinario e dagli Enti pubblici non economici dalle stesse dipendenti”, ovvero il CCNL delle Funzioni Locali.
- L'art. 2112 del Codice Civile che al terzo comma dispone che “Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che

¹² Rubricato “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”.

¹³ D.Lgs. N. 150/20101 Articolo 1: (...) le disposizioni del presente decreto recano una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche

siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello."

In assenza di ulteriori indicazioni, l'Agenzia ha ritenuto di adottare la seguente linea di comportamento, per step obbligatoriamente in successione:

1. Dal momento che l'Alsia è Pubblica Amministrazione, nella gestione del proprio personale garantisce innanzitutto il rispetto di tutte le norme indirizzate alle Pubbliche Amministrazioni, ivi incluse le disposizioni del D.Lgs. n. 165/2001 e del D.Lgs. n. 150/2010 (vedi note alla pagina precedente).
2. Subito dopo, se ed in quanto compatibili con le norme che disciplinano la gestione del personale delle PA, viene applicato il CCNL Chimico e quello del settore Industria.
3. Là dove il CCNL Chimico e del settore Industria rinviano la trattazione di determinati argomenti alla contrattazione decentrata di 2° livello (in primis quelli riferiti alla premialità di risultato) gli accordi stipulati fra Alsia e OOSS del comparto chimico adottano le medesime procedure e premialità attribuite al personale con CCNL Funzioni Locali;
4. In tutte le situazioni viene comunque applicato il principio di non disparità di trattamento, adottando comportamenti e/o decisioni che favoriscano o penalizzino determinate categorie di persone rispetto ad altre, in situazioni fra loro comparabili.

In conseguenza di tali premesse, anche al personale "ex Agrobios", in quanto "assunti"¹⁴ ope legis dall'Alsia, si attribuiscono obiettivi con il Piano della Performance, si applica l'unico Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia, si calcola il valore delle cessazioni intervenute secondo le modalità prescritte all'Ente-Alsia, si attribuiscono i profili professionali approvati dall'Agenzia quale datore di lavoro.

Ulteriori assunzioni di personale da assegnare alle attività non potranno che essere assunte con il CCNL Funzioni Locali.

L'Alsia impiega personale con contratti a tempo determinato con risorse eterofinanziate, ivi inclusi gli Operai agricoli a Tempo Determinato (OTD), il cui fabbisogno è fissato annualmente con apposita delibera di programmazione, per la gestione delle 6 Aziende Agricole Sperimentali Dimostrative e delle prove sperimentali condotte dal CRMA. La copertura dei loro costi è assicurata da risorse derivanti da finanziamenti specifici aggiuntivi al bilancio dell'Ente, ovvero provenienti da fondi dell'Unione Europea da privati o da altre PA.

L'Agenzia potrà inoltre utilizzare lavoratori somministrati con costi a carico di specifici progetti eterofinanziati.

3.3.3 Dotazione organica e consistenza numerica del personale al 31.12.2025

Nella tabella che segue è riepilogata la consistenza numerica del personale dell'Agenzia al 31.12.2025.

CCNL FUNZIONI LOCALI	
DIRIGENTI	1
Funzionari	41
Istruttori	22
Operatori Esperti	6
Operatori	1
TOTALE	71

CCNL CHIMICO	
DIRIGENTI	1
A	10
B	4
C	2
TOTALE	17

¹⁴ LR n. 17/2011, art. 27 comma 5: "5. Il trasferimento delle risorse strumentali avviene a titolo gratuito. Il personale è assunto dall'Arpa e dall'Alsia con contratto di diritto privato nell'ambito del contratto collettivo di lavoro attualmente in godimento senza la costituzione di un rapporto di pubblico impiego."

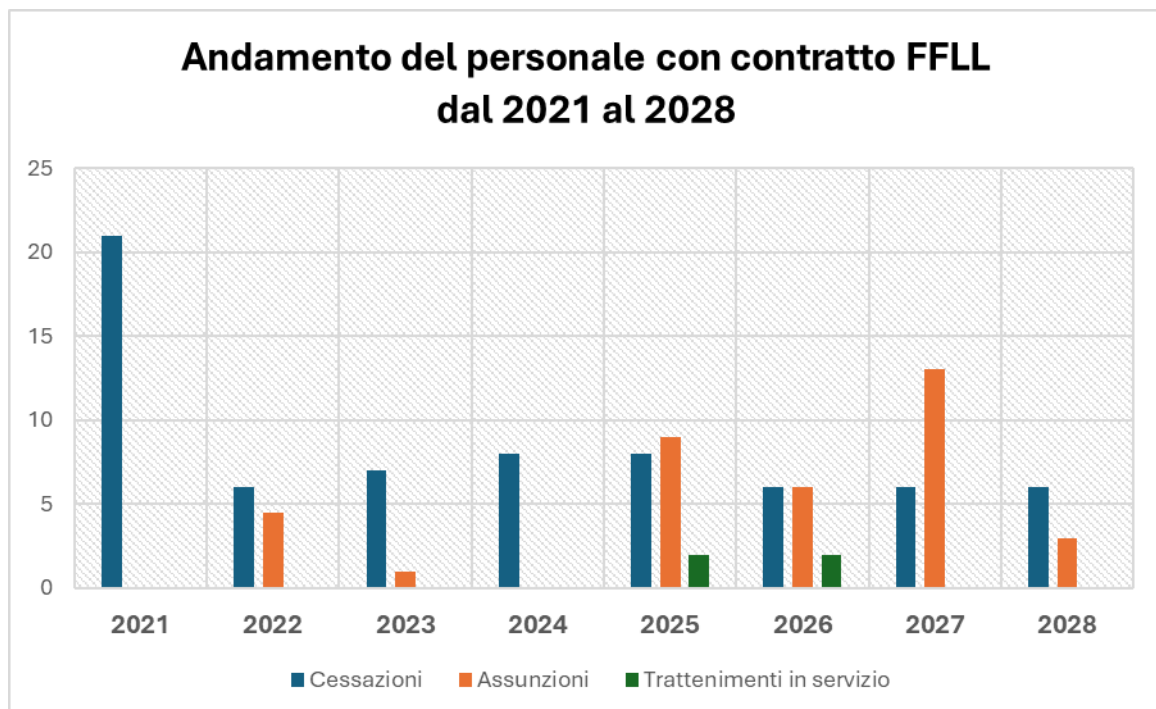
A tali numeri devono essere aggiunti ulteriori unità assunte con procedure autorizzate con il PTFP 2025/2027 ed avviate nel 2025: 3 Operatori Esperti (di cui una assunzione obbligatoria ex L. 68/99) e 3 Funzionari.

Attualmente al vertice dell'Agenzia è il dott. Michele Blasi, Direttore dell'Ente.

Negli anni precedenti, su indicazione della Regione Basilicata, la nomina del Direttore dell'Agenzia è stata configurata come "assunzione" e pertanto riportata come costo del personale.

Nell'attuale calcolo della Dotazione Organica Finanziaria, per omogeneità con gli anni precedenti, il costo del Direttore dell'Agenzia è computato tra i costi del personale dipendente, benché qualificato dalla Legge istitutiva dell'Ente quale "Organo" della stessa, insieme al Revisore Unico.

Nelle tabelle che seguono è evidenziato l'andamento delle cessazioni e assunzioni del personale dal 2021 al 2028.



A seguire si riportano inoltre le assunzioni programmate con il Piano Triennale dei Fabbisogni 2025/2027 (approvato dalla Giunta Regionale il 27.11.2025 con DGR n. 721) ed effettivamente avviate entro il 31.12.2025, che pertanto non saranno riprogrammate nel triennio 2026-2028.

2025	2025
Assunzioni <u>previste</u> dal <u>PIAO 2025 - 2027</u>	Assunzioni effettivamente <u>realizzate</u>
N. 2 Dirigenti	
N. 5 scorrimenti graduatorie Area Contr. dei Funzionari: 3 profilo giuridico economico 1 profilo tecnico agronomico 1 esperto ICT	n. 3 Area Contr. dei Funzionari con profilo giuridico economico
N. 5 Progressioni verticali nell'Area Contr. dei Funzionari	N. 5 Progressioni verticali nell'Area Contr. dei Funzionari
N. 6 assunzioni Area Contr. Operatori Esperti di cui n. 4 assunzioni obbligatorie	N. 4 assunzioni Area Contr. Operatori Esperti di cui n. 1 assunzione obbligatoria Sottoscritta una convenzione con Arlab per l'assunzione delle altre unità per la fine dell'anno in corso

Con il PTFP 2026/2028 vengono riprogrammate le assunzioni non realizzate a valere sul precedente Piano e le nuove assunzioni individuate sulla base della effettiva disponibilità di bilancio.

Per la corretta determinazione del costo lordo annuo di ciascuna unità da assumere, ai fini della pianificazione dei fabbisogni, si sommano le seguenti voci: stipendio tabellare della posizione economica iniziale della categoria di appartenenza; oneri conseguenti, IRAP inclusa.

L' Indennità di comparto dal 1.01.2026 è conglobata dal CCNL nella retribuzione tabellare.

Le assunzioni obbligatorie non erodono la capacità assunzionale.

Il trattenimento in servizio non genera nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e, pertanto, il limite del 10% non determina la necessità di accantonare e, di conseguenza, di rendere indisponibile sul bilancio dell'Amministrazione che dispone il trattenimento in servizio, le corrispondenti quote di facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente" Il limite del 10% (...) è finalizzato esclusivamente all'individuazione del contingente massimo di unità di personale trattenibile in servizio". - Circolare RGS n. 8/2025.

3.3.4 Cessazioni e capacità assunzionale generata

La programmazione delle assunzioni 2026-2028 è effettuata all'interno delle capacità assunzionali dell'Ente, dei vincoli di legge in materia e della effettiva capacità di bilancio.

Le linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018, all'articolo 2, comma 2.1, hanno precisato che la "dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile (...). Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte ... fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente".¹⁵

Tale valore nell'Alsia è pari ad € 7.372.887,00 e costituisce il tetto insuperabile di riferimento del costo della Dotazione Organica, determinata dal calcolo di assunzioni e cessazioni intervenute nel periodo considerato. La Dotazione Organica 2026-2028, espressa in termini finanziari, dell'Agenzia sarà oggetto di specifica attestazione al termine della presente sezione del Piano.

È utile rammentare che, a partire dall'anno 2019, è consentito il cumulo delle capacità assunzionali rivenienti dalle cessazioni di personale dirigenziale e del comparto, con riferimento sia all'anno precedente che ai resti assunzionali del quinquennio precedente, al fine di determinare un unico budget complessivo, utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, secondo quanto stabilito dal Piano di programmazione dei fabbisogni (sezione delle Autonomie Corte dei Conti, deliberazione n.17/2019).

Le modalità di calcolo sono quelle disposte in Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome (identificativo del documento: 11/17/CR06/C1 del 13.10.2011): In particolare,

- Le cessazioni vengono calcolate sul costo medio di ogni categoria + oneri + IRAP + comparto;
- Le assunzioni vengono calcolate sul costo iniziale di ogni categoria + oneri + IRAP + comparto.

¹⁵ Per individuare la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima, occorre fare riferimento ai commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater dell'art.1 della legge 27.12.2006, n.296 (finanziaria per il 2007) che testualmente dispongono:

- "557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
 - a. Lettera abrogata dal D.L. n. 113/2016, convertito con modificazioni dalla L. n. 160/2016 e ss.mm. e ii.;
 - b. Razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
 - c. Contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa.
- 557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, (...), nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.
- 557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133 e ss.mm. e ii..
- 557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione."

Gli importi sono stati aggiornati con il CCNL FFLL 2022-2024 sottoscritto il 23 febbraio 2026.

Area contrattuale	Valore di una cessazione	Valore di una assunzione
Operatori	€ 30.035,10	€ 28.946,64
Operatori Esperti	€ 32.723,30	€ 30.163,18
Istruttori	€ 36.478,76	€ 33.908,10
Funzionari ed EQ	€ 43.724,99	€ 36.802,84
Dirigenti	€ 119.068,71	€ 119.068,71

Cat. A CCNL Ch	€ 51.114,59
----------------	-------------

Il valore delle cessazioni del personale con CCNL Chimico (che, di fatto, prende il via dal 2025) non è stato sommato al valore delle cessazioni del personale con CCNL FFLL, secondo le indicazioni ricevute dagli Uffici regionali.

- Cessazioni ed assunzioni di personale con CCNL Chimico anni 2021-2024:
nessuna
- Cessazioni previste negli anni 2025-2028:
n. 2 Cat. A nel 2025; n. 1 Cat. A nel 2027; n. 1 Dirigente e n. 3 Cat. A nel 2028
- Assunzioni di personale con CCNL Chimico anni 2026-2028:
nessuna

Cessazioni ed assunzioni in ALSIA del personale con CCNL FFLL – anni 2021 / 2025

2021						
Costo medio (vedi tabella valore unitario cessazioni)			N. cessati 2021 / cat.		Capacità assunzionale sviluppata dai cessati dell'anno	
Cat. A	€	30.035,10	0	€	-	
Cat. B	€	32.723,30	1	€	32.723,30	
Cat. C	€	36.478,76	4	€	145.915,03	
Cat. D	€	43.724,99	15	€	655.874,90	
Dirig.	€	119.068,71	1	€	119.068,71	
TOTALE ANNO			21	€	953.581,93	

Capacità assunzionali utilizzate nel 2021		
€	-	
€	-	
€	-	
€	-	
€	-	
€	-	
€	-	

Capacità assunzionali utilizzate nel 2022 (trasformazione dei part time dal 50 al 100%)						
€	-					
€	-					
€	118.678,36	7 x 50%				
	36.802,84	2 x 50%				
€	-					
€	155.481,20	9 x 50%				
2023						
Costo medio			N. cessati 2023 / cat.		Capacità assunzionale sviluppata dai cessati dell'anno	
Operatori	€	30.035,10	0	€	-	
Operatori Esperti	€	32.723,30	2	€	65.446,59	
Istruttori	€	36.478,76	0	€	-	
Funzionari ed EQ	€	43.724,99	4	€	174.899,97	
Dirig.	€	119.068,71	1	€	119.068,71	
TOTALE ANNO			7	€	359.415,28	

Capacità assunzionali utilizzate nel 2023		
€	-	0
€	-	0
€	-	0
€	36.802,84	1
€	-	0
€	36.802,84	1

2024						
Costo medio			N. cessati 2024 / cat.		Capacità assunzionale sviluppata dai cessati dell'anno	
Operatori	€	30.035,10	0	€	-	
Operatori Esperti	€	32.723,30	1	€	32.723,30	
Istruttori	€	36.478,76	3	€	109.436,27	
Funzionari ed EQ	€	43.724,99	4	€	174.899,97	
Dirig.	€	119.068,71	0	€	-	
TOTALE ANNO			8	€	317.059,54	

Capacità assunzionali utilizzate nel 2024		
€	-	0
€	-	0
€	-	0
€	36.802,84	1
€	-	0
€	36.802,84	1

2025						
Costo medio			N. cessati 2025 / cat.		Capacità assunzionale sviluppata dai cessati nel 2025	
Operatori	€	30.035,10	0	€	-	
Operatori Esperti	€	32.723,30	0	€	-	
Istruttori	€	36.478,76	5	€	182.393,79	
Funzionari ed EQ	€	43.724,99	2	€	87.449,99	
Dirig.	€	119.068,71	1	€	119.068,71	
			8	€	388.912,48	
			2	€	102.229,18	
Capacità assunzionali al 31.12.2025 - CCNL FL					€	2.270.317,50
Capacità assunzionali al 31.12.2025 - CCNL Chimico					€	102.229,18
TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALI RESIDUE AL 31.12.2025, al netto delle assunzioni effettuate nel quinquennio 2021-2025 CCNL Funzioni Locali					€	1.686.481,52

Si riportano di seguito le cessazioni EFFETTIVE. I trattenimenti in servizio non sono computati fra le cessazioni.
Il dato riepiloga le assunzioni PROGRAMMATE ED AVVIATE secondo il PTFP di competenza, anche se completate nell'anno successivo.

€		583.835,98
---	--	------------

3.3.5 Programmazione delle assunzioni per le annualità 2026-2028

Si procede pertanto con la programmazione triennale delle assunzioni. L'Ente ha programmato le assunzioni di cui al presente piano entro i limiti finanziari del nuovo bilancio 2026-2028, approvato con L.R. 22 del 01/07/2026 e pubblicato sul B.U.R. n. 30 del 01.07.2026

Le modalità di calcolo delle capacità assunzionali sono dettate dal DFP – Decreto Ministeriale 8 maggio 2018 (che ha dettato le linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale) e dal documento 11/17/CR06/C1 del 13.10.2011 della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, aggiornato con i valori del nuovo CCNL del Comparto (23/02/2026) e della Dirigenza (16/07/2024).

I conteggi relativi alla capacità assunzionale dell'Agenzia tengono conto tanto della parte effettivamente utilizzata che delle quote residue nel quinquennio precedente.

Si dà atto inoltre che, secondo l'ultima ricognizione annuale del personale effettuata presso le diverse articolazioni organizzative dell'Agenzia (nota del Direttore prot. 4775 del 16/07/2026), è stata confermata l'insussistenza di situazioni di soprannumero o di eccedenza del personale.

A seguire, il Piano assunzionale dell'Agenzia per il triennio 2026-2028.

Riepilogo delle assunzioni programmate nel triennio 2026-2028

Assunzioni programmate nel triennio 2026-2028: DETERMINAZIONE DEL VALORE FINANZIARIO

Per la corretta determinazione del costo lordo annuo di ciascuna unità da assumere, ai fini della pianificazione dei fabbisogni, si sommano le seguenti voci: Stipendio tabellare della posizione economica iniziale della categoria di appartenenza; Indennità di comparto, Oneri conseguenti, IRAP inclusa.

NB: Le assunzioni obbligatorie non erodono la capacità assunzionale.

Il trattenimento in servizio non genera nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e, pertanto, il limite del 10% non determina la necessità di accantonare e, di conseguenza, di rendere indisponibile sul bilancio dell'Amministrazione che dispone il trattenimento in servizio, la corrispondente quota di facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente" Il limite del 10% (...) è finalizzato esclusivamente all'individuazione del contingente massimo di unità di personale trattenibile in servizio". - Circolare RGS n. 8/2025.

I 3 GEOMETRI somministrati full time per sei mesi non sono dipendenti dell'Ente e pertanto non erodono capacità assunzionali

	Valore annuale unitario per ogni assunzione, incluse previdenziali ed IRAP
DIRIGENTI	€ 119.068,71
Funzionari ed EQ	€ 36.802,84
Istruttori	€ 33.908,10
Operatori Esperti	€ 30.163,18
Operatori	€ 28.946,64

TOT. CAPACITÀ ASSUNZIONALI RESIDUE AL 31.12.2025	€ 1.686.481,52
--	----------------

Al netto dei dipendenti con CCNL Chimico già cessati, pari ad € 102.229,18

TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALI RESIDUE AL 31.12.2025	€ 1.686.481,52
--	----------------

Fuori dal calcolo della spesa					
Assunzioni obbligatorie	Lavoratori somministrati	Trattenimento in servizio valore equiparato ad assunzione			
0	0	0	€	-	
0	0	0	€	-	
0	2,25	0	€	-	
0	0	0	€	-	
0	0	0	€	-	
TOT.	0	2,25			

Anno 2026	Assunzioni per concorso, scorrimento, ecc.	Progressioni Verticali in deroga	Mobilità volontaria	TOTALE ASSUNZIONI	TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE UTILIZZATA
DIRIGENTI	1	0	0	1	€ 119.068,71
Funzionari ed EQ	3	3	3	9	€ 331.225,57
Istruttori	2	2	0	4	€ 135.632,42
Operatori Esperti	5	0	0	5	€ 150.815,90
Operatori	0	0	0	0	€ -
TOT.	11	5	3	19	€ 736.742,60
				CAPACITA' ASSUNZIONALE RESIDUA AL 31.12.2026	€ 949.738,91
				+ CAPACITÀ ASSUNZIONALE MATURATA NEL 2026:	€ 236.855,79
				TOTALE:	€ 1.186.594,70

Tutti i resti del 2021 sono utilizzati nel 2026:	€ 369.745,95
Tutti i i resti del 2022:	€ 251.348,26
Parte dei resti del 2023:	€ 115.648,39

Fuori dal calcolo della spesa					
Assunzioni obbligatorie	Lavoratori somministrati	Trattenimento in servizio			
0	0	0	€	-	
0	0	0	€	-	
0	0	0	€	-	
0	0	0	€	-	
0	0	0	€	-	
TOT.	0	0	0	€	-

Anno 2027	Assunzioni per concorso, scorrimento, ecc.	Progressioni Verticali	Mobilità volontaria	TOTALE ASSUNZIONI	TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE UTILIZZATA
DIRIGENTI	1	0	0	1	€ 119.068,71
Funzionari ed EQ	3	3	0	6	€ 220.817,05
Istruttori	0	0	0	0	€ -
Operatori Esperti	0	0	0	0	€ -
Operatori	0	0	0	0	€ -
TOT.	4	3	0	7	€ 339.885,76
				CAPACITA' ASSUNZIONALE RESIDUA AL 31.12.2027	€ 846.708,94
				CAPACITÀ ASSUNZIONALE MATURATA NEL 2027:	€ 247.857,49
				TOTALE:	€ 1.094.566,43

Parte dei resti del 2023:	€ 243.766,89
Parte dei resti del 2024:	€ 96.118,87

Fuori dal calcolo della spesa					
Assunzioni obbligatorie	Lavoratori somministrati	Trattenimento in servizio			
0	0	0	€	-	
0	0	0	€	-	
0	0	0	€	-	
0	0	0	€	-	
0	0	0	€	-	
TOT.	0	0,0	0	€	-

Anno 2028	Assunzioni per concorso, scorrimento, ecc.	Progressioni Verticali	Mobilità volontaria	TOTALE ASSUNZIONI	TOTALE CAPACITÀ ASSUNZIONALE UTILIZZATA
DIRIGENTI	0	0	0	0	€ -
Funzionari ed EQ	0	0	0	0	€ -
Istruttori	0	0	0	0	€ -
Operatori Esperti	0	0	0	0	€ -
Operatori	0	0	0	0	€ -
TOT.	0	0	0	0	€ -
				CAPACITA' ASSUNZIONALE RESIDUA AL 31.12.2028	€ 1.094.566,43

Abbiamo a disposizione:		
Parte dei resti 2024	€	220.940,67
Tutte le capacità assunzionali 2025	€	388.912,48
Tutte le capacità assunzionali 2026	€	236.855,79
Tutte le capacità assunzionali 2027	€	247.857,49
	€	1.094.566,43

La programmazione descritta trova copertura nell'ultimo Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2026-2028, approvato con L.R. 22 del 01/07/2026 e pubblicato sul B.U.R. n. 30 del 01.07.2026.

3.3.6 Assunzioni categorie protette

Come evidenziato nel prospetto delle assunzioni, le categorie protette, nel limite delle quote d'obbligo, non sono da computare come erosive della capacità assunzionale, ma devono comunque essere garantite secondo le disposizioni di legge. In data 30 marzo 2026 con Delibera n. 73 è stata approvata una convenzione quadro con l'Agenzia Regionale Lavoro e Apprendimento di Basilicata - ARLAB.

Allo stato sussiste presso l'Agenzia la scopertura di due unità (n. 2) di personale disabile ai sensi della L. 68/1999 e ss.mm. e ii. - art. 1, ed 1 scopertura riferita alle categorie protette (artt. 3 e 18 della L. 68/99 e ss.mm. e ii.).

Nelle successive programmazioni triennali saranno evidenziate le ulteriori quote eventualmente determinatesi a seguito di cessazioni non previste.

3.3.7 Progressioni verticali

L'Amministrazione utilizzerà le "progressioni verticali in deroga" previste dall'art. 13 commi 6-8 del CCNL 2019-2021 come modificato dall'art. 12 co. 1 del nuovo CCNL FFL 2022-2024, con conseguente novazione oggettiva del contratto di lavoro. I requisiti di accesso sono quelli descritti nella Tabella C del CCNL FFL del 16/11/2022.

Tali progressioni sono finanziate interamente con risorse di bilancio dell'Ente (NON con lo 0,55% del monte salari del 2018), e pertanto sono state programmate in numero pari alle assunzioni destinate all'accesso dall'esterno, con erosione delle capacità assunzionali disponibili.

I criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 12 del CCNL FFL 2022-2024 (che lascia immutata la disciplina dell'art. 13 del precedente CCNL 2019-2022) sono stati oggetto di specifico confronto con le Organizzazioni Sindacali nel corso del 2025.

3.3.8 Trattenimenti in servizio

Nel PIAO 2025/2027 è stato previsto ed approvato il trattenimento in servizio di due Funzionari (nel 2026) per l'affiancamento del personale di cui era stata già programmata l'assunzione.

Nella programmazione si è tenuto conto

- della L. n. 207 del 30 dicembre 2024 e ss.mm. e ii. - art. 1 comma 165;
- delle indicazioni applicative della Circolare del Ministro della Pubblica Amministrazione nel gennaio 2025;
- della Circolare n. 8/2025 della Ragioneria Generale dello Stato.

Il costo dei trattenimenti in servizio programmati per il 2026, ad inizio 2026 è pari al 4,3% e pertanto contenuti nel tetto del 10% delle capacità assunzionali del 2025.

Il trattenimento in servizio del primo dei due Funzionari è stato disposto con la Delibera n. 113/2026.

3.3.9 Ricorso a forme flessibili di lavoro (OTD e lavoratori somministrati)

Il reclutamento del personale con contratti di lavoro flessibile è consentito:

1. Con risorse afferenti a progetti finanziati con fondi Ue o comunque eterofinanziate. Il principio è stato espresso nella pronuncia 23/SEZAUT/2017 (poi ripresa dalla giurisprudenza contabile), richiamando l'irrilevanza, ai fini del computo del limite di spesa per nuove assunzioni, della

spesa finanziata integralmente da altri soggetti, senza alcuna distinzione fra soggetti privati e pubblici¹⁶.

Il PTFP prevede l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato degli Operai Agricoli (OTD) necessari per la gestione di progetti eterofinanziati.

2. Con risorse a carico del Bilancio dell'Agenzia, nei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 31.5.2010 n. 78 (integrato dall'art.11, comma 4 bis del D.L. n. 90/2014 ed interpretato dalla deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG del 29.1.2015 della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti) a seguito di puntuale monitoraggio della relativa spesa. Il limite di tale spesa, a decorrere da gennaio 2020, a seguito delle modifiche apportate dall'art.1 comma 545 della L.160/2019 e ss.mm. e ii. ed all'art. 9 comma 28 del DL n. 78/2010 – è stato portato al 100% della spesa impegnata nel 2009 per contratti flessibili).

In Alsia, dal 2007 al 2009¹⁷ sono stati attivati solo contratti di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co) interamente etero finanziati. Tuttavia, in considerazione

- Delle previsioni del 7° ed 8° periodo dell'art. 9 comma 28 DL 78/2010
- Dei numerosi pareri espressi dalla giurisdizione contabile¹⁸ che ritiene possibile - per l'ente che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009 - individuare un nuovo parametro di riferimento per far fronte a un servizio essenziale per l'ente
- dell'art. 7 c. 5 bis D.Lgs. n. 165/2001 (introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017), che ha vietato alle Pubbliche Amministrazioni di fare ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa,
- del paragrafo 1 lett. E) del più volte citato documento 11/17/CR06/C1 del 13.10.2011 della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, il quale prevede che “È facoltà degli Enti assicurare la riduzione di spesa prevista dalla disposizione (Ndr: art. 9 comma 28 del DL n. 78/2011) con riferimento alla spesa complessiva per tutte le tipologie di rapporti di lavoro flessibili ivi considerati.”

In assenza di spesa per contratti di somministrazione nel 2009 e nel triennio 2007-2009, l'Amministrazione può individuare, in modo ragionevole e rispettoso dello spirito della legge, assumere a parametro di riferimento il 100% della spesa sostenuta nel 2009, pari ad € 506.723,54 (per i co.co.co.), quale tetto di spesa per i contratti flessibili da attivare nel triennio (rectius, dei contratti di somministrazione).

Il presente strumento di programmazione prevede l'assunzione con contratto di lavoro somministrato di 2,25 unità nel 2026 (3 unità per 9 mesi), in numero ampiamente al di sotto del tetto previsto dall'art. 51 co.3 del CCNL 2022-2024 (20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione), con una spesa complessiva pari ad € 76.162,42

¹⁶ La Sezione delle Autonomie (deliberazione 23/SEZAUT/2017) ha ritenuto che “l'eventuale spesa aggiuntiva per l'assunzione di risorse umane non deve essere compresa ai fini del calcolo dei limiti imposti dalla normativa per la spesa di personale”. Le ragioni addotte dalla Sezione per una tale esclusione sono l'assenza di oneri a carico del bilancio dell'Ente, trattandosi di un'operazione che rimane assolutamente neutra sul bilancio dell'Ente, in stretto legame con la durata dei contratti e con i relativi finanziamenti.

¹⁷ Rif.: Art. 9 comma 28 DL 78/2010: “Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano (...) alle regioni e agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente e nel rispetto della disciplina in materia di spesa per il personale. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (...) Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

¹⁸ “Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'articolo 9, comma 28, del DL 78/2010 e successive modifiche e integrazioni, l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento per far fronte a un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'articolo 36, commi 2 e seguenti, del D.Lgs. n. 165/2001 nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento” - Parere della Sezione Autonomie 1/SEZAUT/2017/QMIG della Corte dei Conti, continuamente richiamato da costante giurisprudenza

3.3.10 Profili professionali ed obiettivi strategici

Le scelte di tipo qualitativo sono state effettuate con riguardo ai profili professionali ed alle competenze meglio rispondenti alle esigenze poste dalla organizzazione del lavoro e dalla programmazione in corso, secondo priorità dettate:

- ▶ Dalle risorse finanziarie effettivamente disponibili.
- ▶ Dalla programmazione strategica ed operativa
- ▶ Dalle necessità prospettate dai Dirigenti delle Aree organizzative.

La sezione del PIAO relativa alla programmazione delle Performance per il triennio 2026-2028 ha individuato quattro obiettivi strategici ed un obiettivo trasversale; le nuove assunzioni andranno a rafforzare le Aree organizzative di destinazione in vista del conseguimento degli obiettivi pluriennali dell'Ente.

LE MODALITÀ DI ASSUNZIONE DEL PERSONALE (CONCORSO, SCORRIMENTO, MOBILITÀ ECC.) SONO DESCRITTE NELLE TABELLE INNANZI RIPORTATE.

Il fabbisogno di risorse umane dell'Agenzia per il triennio considerato, in relazione agli obiettivi strategici prefissati, risulta pertanto essere il seguente, distinto per anno:

Anno 2026	Assunzioni per concorso, scorrimento, ecc.	Progressioni Verticali <u>in deroga</u>	Mobilità volontaria	TOTALE ASSUNZIONI
DIRIGENTI	1	0	0	1
Funzionari ed EQ	3	3	3	9
Istruttori	2	2	0	4
Operatori Esperti	5	0	0	5
Operatori	0	0	0	0
TOT.	11	5	3	19
Anno 2027	Assunzioni per concorso, scorrimento, ecc.	Progressioni Verticali	Mobilità volontaria	TOTALE ASSUNZIONI
DIRIGENTI	1	0	0	1
Funzionari ed EQ	3	3	0	6
Istruttori	0	0	0	0
Operatori Esperti	0	0	0	0
Operatori	0	0	0	0
TOT.	4	3	0	7
Anno 2028	Assunzioni per concorso, scorrimento, ecc.	Progressioni Verticali	Mobilità volontaria	TOTALE ASSUNZIONI
DIRIGENTI	0	0	0	0
Funzionari ed EQ	0	0	0	0
Istruttori	0	0	0	0
Operatori Esperti	0	0	0	0
Operatori	0	0	0	0
TOT.	0	0	0	0

	Assunzioni obbligatorie	Lavoratori somministrati	Trattenimento in servizio valore equiparato ad assunzione		
	0	0	0	€	-
	0	0	0	€	-
	0	2,25	0	€	-
	0	0	0	€	-
	0	0	0	€	-
TOT.	0	2,25			
	Assunzioni obbligatorie	Lavoratori somministrati	Trattenimento in servizio		
	0	0	0	€	-
	0	0	0	€	-
	0	0	0	€	-
	0	0	0	€	-
	0	0	0	€	-
TOT.	0	0	0	€	-
	Assunzioni obbligatorie	Lavoratori somministrati	Trattenimento in servizio		
	0	0	0	€	-
	0	0	0	€	-
	0	0	0	€	-
	0	0	0	€	-
	0	0	0	€	-
TOT:	0	0,0	0	€	-

Anno 2026

	PROFILI DELLE NUOVE ASSUNZIONI PROGRAMMATE	Area contrattuale di Inquadramento
OBIETTIVO STRATEGICO N. 1 Potenziare la ricerca applicata, lo sviluppo tecnologico e l'innovazione a supporto del sistema Agroforestale ed Agroalimentare	2.3.1.1 – Specialista in Scienze della Vita (Biologo) 2.3.1.3 – Specialista in Scienze della Vita (Agronomo)	n. 1 Funzionario n. 1 Funzionario
OBIETTIVO STRATEGICO N. 2 Incrementare la sostenibilità, la competitività e la cooperazione delle imprese Agroforestali, Agroalimentari e dell'Acquacoltura	1.2.3 – Dirigente della Pubblica Amministrazione 2.3.1.3 – Specialista in Scienze della Vita (Agronomo)	n. 1 Dirigente n. 2 Funzionari n. 1 Funzionario
OBIETTIVO STRATEGICO N. 3 Valorizzazione delle produzioni agroalimentari di qualità	3.2.22 - Tecnico nelle scienze della vita. 6.4 - Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura	n. 2 Istruttori n. 2 Operatori Esperti
OBIETTIVO STRATEGICO N. 4 Ottimizzazione dei processi per la conservazione, valorizzazione e dismissione dei beni di Riforma Fondiaria	2.3.1.3 – Specialista in Scienze della Vita (Agronomo) 6.4 - Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura,	n. 1 Funzionario n. 2 Operatori Esperti
OBIETTIVO TRASVERSALE Semplificazione e dematerializzazione dei processi interni	2.5. - Specialisti Scienze gestionali e giuridiche 4.1.1.4 - Addetto alla gestione del personale 4.3.2 - Operatori addetti ed alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria	n. 3 Funzionari n. 2 Istruttori n. 1 Operatore Esperto

Anno 2027

	PROFILI DELLE NUOVE ASSUNZIONI PROGRAMMATE	Area contrattuale di Inquadramento
OBIETTIVO STRATEGICO N. 1 Potenziare la ricerca applicata, lo sviluppo tecnologico e l'innovazione a supporto del sistema Agroforestale ed Agroalimentare	2.2.1.6 - Ingegneri civili e professioni assimilate	1 Funzionario
OBIETTIVO STRATEGICO N. 2 Incrementare la sostenibilità, la competitività e la cooperazione delle imprese Agroforestali, Agroalimentari e dell'Acquacoltura	2.3.1.3 – Specialista in Scienze della Vita (Agronomo) 2 - Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	2 Funzionari 3 Funzionari

OBIETTIVO STRATEGICO N. 3
Valorizzazione delle produzioni agroalimentari di qualità

OBIETTIVO STRATEGICO N. 4
Ottimizzazione dei processi per la conservazione, valorizzazione e dismissione dei beni di Riforma Fondiaria

1.2.3 – Dirigente della Pubblica Amministrazione

n. 1 Dirigente

OBIETTIVO TRASVERSALE
Semplificazione e dematerializzazione dei processi interni

Anno 2028

OBIETTIVO STRATEGICO N. 1
Potenziare la ricerca applicata, lo sviluppo tecnologico e l'innovazione a supporto del sistema Agroforestale ed Agroalimentare

OBIETTIVO STRATEGICO N. 2
Incrementare la sostenibilità, la competitività e la cooperazione delle imprese Agroforestali, Agroalimentari e dell'Acquacoltura

OBIETTIVO STRATEGICO N. 3
Valorizzazione delle produzioni agroalimentari di qualità

OBIETTIVO STRATEGICO N. 4
Ottimizzazione dei processi per la conservazione, valorizzazione e dismissione dei beni di Riforma Fondiaria

OBIETTIVO TRASVERSALE
Semplificazione e dematerializzazione dei processi interni

Resta fermo il potere dell'Amministrazione di variare la collocazione dei diversi profili professionali selezionati nelle Aree organizzative dell'Agenzia, in vista del loro ottimale utilizzo per la creazione di Valore Pubblico.

3.3.12 Compatibilità finanziaria

Si conferma per l'anno 2026 la compatibilità della programmazione delle assunzioni rispetto agli stanziamenti del Bilancio triennale 2026-2028 (approvato con L.R. 22 del 01/07/2026 e pubblicato sul B.U.R. n. 30 del 01.07.2026) sia in relazione sia alla dotazione organica vigente valorizzata in termini finanziari che alle capacità assunzionali calcolate.

Per quanto riguarda la valorizzazione della spesa di personale ai fini della verifica del rispetto del tetto posto dall'art. 1 comma 557 e ss della L. 296/2006 e ss.mm. e ii. (triennio 2011-2013), si dà atto che in Alsia tale limite corrisponde ad **€ 7.372.887**, a fronte di un importo attualmente pari ad **€ 5.708.599,45** (al netto del costo delle categorie protette)¹⁹.

I dati sotto riportati sono desunti dall'ultimo conto annuale presentato (riferito all'annualità 2024), non essendo ancora spirati i termini per il Conto annuale - annualità 2025.

Valorizzazione della spesa di personale ai fini dell'art. 1 comma 557 L.296/2006

Tetto di spesa fissato dall'art. 1 comma 557-quater della L. 296/2006 (triennio 2011-2013):

€ 7.372.887

Dirigenti e Comparto Funzioni Locali+Chimici

		(Dati conto annuale 2024 riferito ad annualità 2023)	
Retribuzioni lorde trattamento fisso (è incluso il Direttore)	€ 3.500.889,00	Tab. 12	
Retribuzioni lorde accessorie (incluse EQ)	€ 510.237,00	Tab.13	
Retribuzioni lorde co.co.co	€ -		
Spese lavoro somministrato	€ 28.863,00		
LSU	€ -	P065	
Oneri a carico datore di lavoro	€ 1.390.198,00	P055	
IRAP	€ 364.608,00	P061	Tab. 14
Assegni familiari	€ 1.332,00		Tab. 14
Buoni pasto e gestione mense	€ 66.148,00	L010	Tab. 14
Indennità di comparto	€ 46.882,00	L011	Tab. 13
Equo indennizzo	€ -		Tab. 14
	€ 5.909.157,00		

€ 780.084,19	Fondo consolidato 2022
€ 321.425,00	Fondo consolidato PO 2022
€ 180.973,00	Fondo consolidato Dirigenza 2022
€ 1.282.482,19	

Categorie protette	trattam fisso
Cat. B	€ 141.826,83
Cat. C	€ 31.899,25
Cat. A	€ 26.831,47
	€ 200.557,55

€ 5.708.599,45

Si dà atto, infine, che, coerentemente con quanto riportato nelle tabelle relative alle capacità assunzionali dell'Ente, al netto delle capacità già utilizzate dal 2021, la copertura finanziaria delle assunzioni programmate è assicurata a valere sui pertinenti capitoli relativi alla spesa per retribuzioni, **PER LA QUOTA / ANNUA DERIVANTE DALLO SCHEDULING DELLE ASSUNZIONI**, comprensiva di oneri riflessi e IRAP, personale del comparto e dirigenti, del bilancio di previsione 2026-2028, anche tenuto conto della quota-parte derivante dalle cessazioni previste nelle annualità interessate dal piano.

¹⁹ Pag. 9 della Conferenza delle Regioni e delle province autonome n. 11/17/CR06/C1 del 10.02.2011

3.4 Formazione del personale

La formazione del personale costituisce uno dei principali strumenti di innovazione e di modernizzazione nella Pubblica Amministrazione, quale metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti.

Le priorità da perseguire, per il periodo 2026-2028, riguardano il miglioramento e la semplificazione dei processi, per innalzare qualità, efficienza, efficacia ed economicità dei servizi erogati all'utenza, in linea con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 di cui si fornisce uno schema essenziale.

La Direttiva punta a migliorare l'efficienza della Pubblica Amministrazione e la qualità dei servizi offerti ai cittadini mediante la valorizzazione delle competenze del personale pubblico.



Sono previste **40 ore minime di formazione annue** per ogni dipendente a partire dal 2025.



Focus su transizione digitale, ecologica e amministrativa, etica, trasparenza e gestione organizzativa



La formazione diventa criterio di **valutazione della performance** lavorativa.



I Dirigenti devono **incentivare e monitorare la formazione**. Il mancato rispetto degli obblighi può comportare sanzioni disciplinari.



Syllabus PA: piattaforma digitale per corsi personalizzati.

Metodi innovativi: e-learning, workshop, mentoring e aggiornamento continuo



La formazione deve essere valutata attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)

Effetti attesi



- Una PA più efficiente, digitale e trasparente
- Personale più qualificato e motivato
- Migliori servizi per cittadini e imprese

Alla luce di tale Direttiva (c.d. "Direttiva Zangrillo") l'Amministrazione, muovendo dall'obiettivo di contribuire alla costruzione del Valore Pubblico anche attraverso la formazione del personale, ha articolato il suo Piano di Formazione per il 2026 con riferimento ai 4 Obiettivi pluriennali strategici dell'ALSIA, favorendo il consolidamento di conoscenze, competenze e comportamenti necessari al loro raggiungimento con particolare attenzione alle abilità che facilitano l'innovazione, l'integrazione e la programmazione di medio periodo.

Nel corso del 2026 si punterà al potenziamento diffuso delle abilità connesse con le competenze

digitali ed a favorire la partecipazione diffusa a seminari/convegni tesi a fornire capacità di lettura degli scenari di crescita del comparto agricolo, delle dinamiche di cambiamento e dei processi evolutivi all'interno dei quali l'Agenzia dovrà costruire la sua azione di breve e medio periodo (partecipazione alle Giornate Fitopatologiche, seminari di aggiornamento su normative Agid; convegni in ambiti fieristici, partecipazione a giornate dimostrative, etc.).

Il Piano di Formazione 2026 porta a sistema l'esperienza di partecipazione e di programmazione condivisa già avviata

- Nel 2022 e nel 2023, con i Meeting annuali dell'ALSIA, che hanno visto l'Agenzia protagonista di un confronto con le altre Agenzie regionali di Sviluppo Agricolo;
- Negli ultimi mesi del 2024 e nel 2025, con una programmazione condivisa di strategie e programmi dell'Amministrazione.

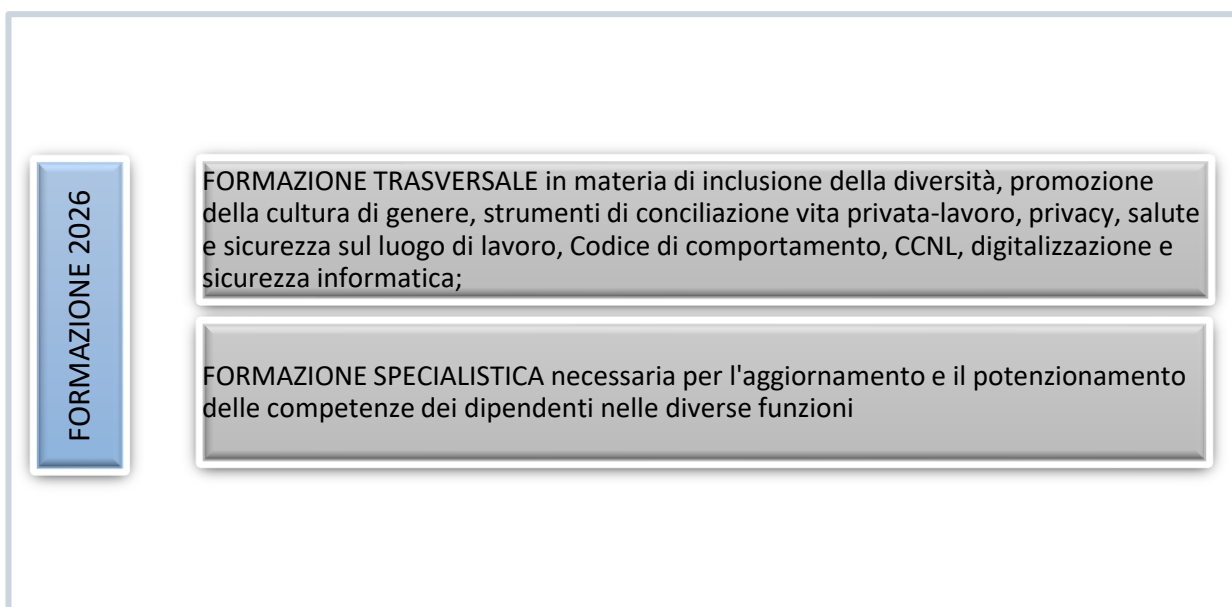
L'Alsia garantisce ai dipendenti – come previsto dal CCNL - l'utilizzo dei permessi per diritto allo studio, e numerosi dipendenti hanno infine usufruito negli scorsi anni di permessi retribuiti legati alla frequenza di corsi universitari, master e specializzazioni post laurea.

Infine, si reputa utile evidenziare che il presente piano valorizza le evidenze emerse nel corso dell'annualità precedente, tenendo conto dei dati ricavati dal monitoraggio sulla formazione 2025; dati che sono stati riportati dal Responsabile sulla Formazione in sede di compilazione del questionario elaborato dal Dipartimento per la Funzione Pubblica avente ad oggetto *“La formazione del personale della PA. Indagine sullo stato di attuazione della direttiva del ministro per la pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025”* (allegato al presente Piano).

La programmazione per il triennio 2026-2028 è riconducibile alle seguenti tematiche:

1. Promozione dell'inclusione, cultura di genere e strumenti di conciliazione vita privata -lavoro;
2. Semplificazione, digitalizzazione e cybersicurezza;
3. Prevenzione di fenomeni di maladministration, incremento della trasparenza e rispetto della privacy;
4. Rafforzamento dell'azione amministrativa;
5. Adeguamento delle competenze tecnico professionali;
6. Incremento della Sicurezza sul lavoro.

Le “Macro Aree” di attenzione saranno le seguenti:



Per la “Formazione Trasversale” (destinata a tutto il personale) sono stati selezionati **n. 10 corsi di formazione** afferenti alle seguenti materie:

- ▶ Rispetto e integrazione della diversità in tutte le sue forme
- ▶ Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
- ▶ Conciliazione vita-lavoro
- ▶ Codice di comportamento, etica e legalità
- ▶ Conoscenza del nuovo CCNL Funzioni Locali, sottoscritto a febbraio 2026
- ▶ Tutela della privacy
- ▶ Digitalizzazione, Intelligenza Artificiale e Cybersicurezza

Tale programmazione evidenzia l'impegno dell'amministrazione a privilegiare programmi formativi che rafforzino i principi di equità sociale, inclusività e contrasto alle discriminazioni, confermando e implementando la linea di indirizzo già assunta nelle precedenti programmazioni.

Per la “Formazione Specialistica” non trasversale, con nota del 12.06.2026 è stato richiesto ai Dirigenti e alle E.Q. di voler comunicare eventuali proposte formative ritenute necessarie o utili per sé ed i propri collaboratori, nell'ambito delle funzioni assegnate. I riscontri ricevuti sono stati inseriti nella programmazione.

Per aggiornare e incrementare le competenze specialistiche del personale addetto alle singole Aree dell'Agenzia sono stati programmati **n. 17 corsi di formazione**, alcuni dei quali a pagamento.

In corso di anno saranno definiti in dettaglio i costi di ciascun intervento.

Ai fini del conseguimento dell'obiettivo di 40 ore di formazione per dipendente previsto dalla cd. Direttiva Zangrillo saranno sommate le ore di formazione trasversale a quelle di formazione specialistica.

La presente programmazione (trasversale e specialistica) potrà, su iniziativa dell'Agenzia, essere successivamente modificata e/o integrata per far fronte ad eventuali nuove esigenze formative che dovessero sopravvenire nell'arco dell'anno.

Le risorse disponibili

Per una gestione economicamente più sostenibile e con lo scopo di creare comunità professionali comuni con la Regione Basilicata e gli Enti del Sistema Basilicata, l'Agenzia continuerà a cercare di attivare forme di collaborazione per realizzare percorsi di formazione comuni.

Le risorse disponibili, allocate alla frequenza di corsi e seminari su temi specialistici acquistati "a catalogo", in prevalente modalità on line (per ottimizzare al massimo le risorse disponibili) ammontano alla somma complessiva di € 11.500,00, allocata sui capitoli nn. U00060 e U00065, classificazione 16.03.1 del bilancio di previsione 2026-2028.

Altre risorse destinate alla formazione di categorie ristrette di utenti sono previste nell'ambito di specifici capitolati di assistenza tecnica nell'utilizzo di pacchetti applicativi gestionali e/o di consulenze in materia di Privacy e Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro.

Sono, inoltre, disponibili per l'aggiornamento e l'autoformazione continua, abbonamenti a riviste specializzate in campo tecnico, economico e giuridico-amministrativo.

Le modalità di erogazione della formazione

I corsi saranno programmati e realizzati secondo le seguenti possibili modalità:

- ▶ In presenza
- ▶ On line in modalità sincrona (webinar anche in live streaming)
- ▶ On line in modalità asincrona (webcast, podcast).

A seconda delle necessità didattiche, i corsi potranno essere rivolti a gruppi omogenei, aggregati per livelli di competenze, ovvero per dislocazione territoriale.

Nei casi in cui necessiti un corso mirato e specialistico riguardante un numero ristretto di dipendenti si ricorrerà all'offerta "a catalogo" e alla formazione a distanza anche in modalità webinar.

L'individuazione degli esperti cui affidare la realizzazione degli interventi formativi sarà effettuata nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di affidamento di incarichi e/o di servizi.

Le attività formative di natura obbligatoria e quelle di aggiornamento sono organizzate dall'Area Attività negoziali, risorse umane e finanziarie; quelle di tipo tecnico specialistico sono proposte e realizzate dall'Area Ricerca, Formazione e Servizi Avanzati.

Ai fini del corretto aggiornamento dello stato di attuazione del piano della formazione, dovrà essere garantito un adeguato ed efficace flusso informativo dalle singole Aree verso la Direzione / Ufficio Monitoraggio, con la cadenza da quest'ultimo programmata.

Nelle tabelle a seguire sugli indicatori di salute formativa si riportano i dati (denominazione del corso, durata, destinatari, n. destinatari, formatore/piattaforma, stakeholder e target - Linee Guida 2025 della FP) relativi ai singoli corsi programmati rispettivamente per le diverse tipologie di formazione:

- trasversale
- specialistica

INDICATORE DI SALUTE FORMATIVA: FORMAZIONE TRASVERSALE (destinata a tutto il personale) ANNO 2026

	DENOMINAZIONE DEL CORSO	DURATA (hh:mm)	DESTINATARI	FORMATORE/ PIATTAFORMA	STAKEHOLDER	TARGET
1	Riforma Mentis	1,00	Tutto il personale	Syllabus	Interni ed esterni	Promuovere la cultura di genere, combattere ogni forma di discriminazione, eliminare ogni forma di molestia e di violenza di genere nella sfera pubblica e privata, favorire tutte le forme di inclusione favorendo l'affermarsi di una stabile cultura del rispetto
2	Diversità e inclusione: Promuovere comportamenti corretti, valorizzare la diversità e garantire l'inclusione	7,30	Tutto il personale	IFEL	Interni ed esterni	
3	Capire e applicare il CCNL FLL	7,30	Tutto il personale	IFEL	Interni ed esterni	Fornire conoscenze e strumenti operativi per interpretare correttamente e applicare in modo efficace il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro nelle amministrazioni locali
4	Etica pubblica e codici di comportamento	5,15	Tutto il personale	Syllabus	Interni ed esterni	Delineare i principi del Codice di comportamento, offrendo metodologie e strumenti pratici per consolidare l'integrità e la cultura etica all'interno dell'organizzazione, anche al fine di favorire una diffusa cultura di attenzione alla prevenzione di fenomeni corruttivi.
5	Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	2,00	Tutto il personale	Docenza interna	Interni ed esterni	Illustrare il nuovo SMVP al personale, modellato sul SMVP approvato con DGR n. 5/2026 ed adattato al contesto organizzativo dell'Alsia
6	L'organizzazione del lavoro nelle PA: il lavoro agile	1,30	Tutto il personale	IFEL	Interni ed esterni	Il programma ricostruisce il contesto normativo di riferimento del lavoro agile nella PA, delinea gli strumenti organizzativi disponibili e indica le competenze abilitanti essenziali
7	Principi fondanti della tutela dei dati personali	2,30	Tutto il personale	RPD Alsia	Interni, imprese, associazioni e cittadini	Illustrare l'evoluzione del diritto alla tutela dei dati personali, i compiti e i poteri del Garante Nazionale, delineare la rilevanza della figura del RPD
8	Competenze Digitali per la PA: ▪ Dati, informazioni e documenti informatici	4,30	Tutto il personale	Syllabus	Interni, imprese, associazioni e cittadini	Conoscere la differenza tra dato e informazione. Saper raccogliere i dati e le informazioni di interesse da Internet e saperli organizzare e archiviare in maniera efficiente e funzionale.
	Sicurezza	3,00				Conoscere l'esistenza degli attacchi informatici e dei rischi ad essi associati e saperli prevenire attraverso l'adozione di appropriate precauzioni a partire dalle più semplici, come una corretta impostazione della password. Saper riconoscere, valutare e affrontare un attacco informatico al proprio dispositivo personale.
9	Cybersicurezza: sviluppare la consapevolezza nella PA	1,30	Tutto il personale	Syllabus	Interni, imprese, associazioni e cittadini	Conoscere le sfide per la PA in materia di Cybersicurezza (rischio cyber, attacchi informatici, mail fraudolente, phishing, generazione di password sicure), il ruolo dell'Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN) e la Strategia Nazionale di Cybersicurezza
10	Lavorare con l'Intelligenza Artificiale nella PA: nuovi modi per ricercare e gestire le informazioni	3,45	Tutto il personale	Syllabus	Interni ed esterni	Favorire la comprensione e l'uso consapevole dell'IA generativa per ricercare e gestire in modo efficace e sicuro dati e informazioni, con esempi pratici, tecniche di prompting e indirizzi operativi

INDICATORE DI SALUTE FORMATIVA:
FORMAZIONE TRASVERSALE (destinata a tutto il personale) ANNO 2026



Transizione digitale ed IA	14,45
Organizzazione del lavoro ed etica pubblica	14,15
Diversità ed Inclusione	8,30
Privacy e tutela dei dati personali	2,30
Totale	40

INDICATORE DI SALUTE FORMATIVA: FORMAZIONE SPECIALISTICA ANNO 2026

	DENOMINAZIONE DEL CORSO	DURATA (hh:mm)	DESTINATARI	N. DESTINATARI	FORMATORE/ PIATTAFORMA	STAKEHOLDER	TARGET
1	Il nuovo codice dei contratti pubblici	11:20	E.Q., RUP, Acquisti e servizi	8	Syllabus	Interni, imprese, associazioni e cittadini	Accrescere e potenziare le competenze necessarie per implementare gare d'appalto in modo efficace dalla fase di affidamento alla fase di esecuzione e collaudo, fornendo agli operatori del settore gli strumenti necessari a gestire i contratti pubblici in modo efficiente
2	Digitalizzazione dei contratti pubblici	10:40	E.Q., RUP, Acquisti e servizi	8	Syllabus	Interni, imprese, associazioni e cittadini	Rafforzare le conoscenze e competenze in materia di contratti pubblici fornendo un quadro esaustivo sulle novità in materia di "digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti"
3	Accessibilità digitale	max 20 minuti per webinar	Addetti designati		https://www.transizionedigitale.it/obiettivi-e-dichiarazione-di-accessibilita-per-la-pubblica-amministrazione/	Esterni, inclusi gli utenti con disabilità visive, motorie, uditive e cognitive	Supportare l'Amministrazione nel migliorare l'accessibilità alle informazioni pubblicate on-line all'interno del proprio sito web
4	Performance e leadership per la PA:metodi e strumenti per la valorizzazione del merito e la creazione di valore pubblico	07:00	Dirigenti ed E.Q., nuovi assunti ANRUF	21	Syllabus	Interni	Promuovere la conoscenza e l'utilizzo dei Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance individuale ed organizzativa nel contesto della Pubblica Amministrazione
5	Burocrazia defensiva e proattiva:strumenti per una pubblica amministrazione efficace e responsabile	06:20	Dirigenti ed E.Q., nuovi assunti ANRUF	21	Syllabus	Interni, imprese, associazioni e cittadini	Rafforzare la consapevolezza delle dinamiche culturali, normative e organizzative che alimentano la burocrazia difensiva, fornendo strumenti concreti per riconoscerla, analizzarla e superarla
6	Guidare il gruppo per gestire al meglio la collaborazione tra i membri e migliorare la performance individuale e organizzativa	04:00	Dirigenti ed E.Q., nuovi assunti	22	Syllabus	Interni	Rafforzare la consapevolezza sul ruolo dei Responsabili di team e sugli elementi che rendono il team efficace.
7	Corso di aggiornamento obbligatorio del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)	40:00	RSPP da designare	1	Esterno	Interni	Fornire i necessari aggiornamenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sulle novità legislative, sull'obbligo della formazione, sulla valutazione dei rischi in azienda, sui sistemi di gestione, sulla gestione dell'emergenza, sulle procedure di prevenzione e protezione dai rischi specifici
8	Corso di Formazione per Addetto al Servizio Di Prevenzione E Protezione (base e avanzato)	76:00	Addetti designati	2	Esterno	Interni	Fornire conoscenze per: individuare pericoli e rischi nell'ambiente di lavoro; individuare misure di prevenzione e protezione negli specifici comparti; contribuire a individuare soluzioni tecniche, organizzative e procedurali di sicurezza per ogni tipo di rischio
9	Aggiornamento Salute e Sicurezza sul lavoro (d. lgs. 81/2008)	06:00	Dirigenti	2	Esterno	Interni	Rinnovare e approfondire le competenze dei Dirigenti nei processi direzionali e strategici per la salute e sicurezza dei lavoratori
10	Formazione d.lgs. 81/2008 per OTD	12:00	OTD	25	Esterno	Interni	Dotare l'operatore delle competenze pratiche e normative necessarie per gestire le merci e movimentare i macchinari, riducendo i rischi di infortunio
11	Prevenzione incendi (livello 2)	08:00	Addetti designati	5	Esterno	Interni	Primo Soccorso e Antincendio: Se designati dal datore di lavoro, devono svolgere i corsi specifici di gestione delle emergenze (Primo Soccorso da 12 a 16 ore; Antincendio da 4 a 8 ore). [1, 2, 3, 4]
12	Primo Soccorso	12:00	Addetti designati	5	Esterno	Interni	Gestione del Rischio Climatico: Gli OTD sono particolarmente esposti a condizioni estreme; il datore di lavoro deve fornire informazione e gestione dei rischi legati ai colpi di calore e stress termico. [1]
13	Primo Soccorso (aggiornamento)	04:00	Addetti designati	15	Esterno	Interni	Rinnovare e consolidare le conoscenze acquisite nel corso base di formazione, anche attraverso la verifica delle abilità pratiche da attuare nei casi di emergenza sanitaria
14	Excel: strumento utile per aumentare la produttività nello studio e in azienda	07:00	Addetti designati	13	P-Learning	Interni	Favorire un impiego maggiore di Excel nell'attività lavorativa, con un'analisi teorica ed una successiva applicazione pratica degli strumenti avanzati del foglio di calcolo
15	In prima linea contro ogni discriminazione	07:00	Componenti CUG	6	Syllabus	Interni ed esterni	Sostenere e valorizzare le figure dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, accrescere il benessere dei lavoratori e contrastare le discriminazioni.
16	La contabilità Accrual nelle Amministrazioni Pubbliche contabilità Accrual nelle Amministrazioni Pubbliche	08:00	Dirigente e addetti all'Ufficio Bilancio	3	Formel	Interni	Fornisce i principi generali relativi alla Riforma 1.15 del PNRR relativa alla contabilità ACCRUAL e le relative competenze di contabilità di base indispensabili per apprendere i principi della contabilità economico patrimoniale e della partita doppia
17	Uso del DDS Irriframe	3,00	Area Servizi di Sviluppo Agricolo	16	Interno	Interni	Trasferire conoscenze operative sull'uso del DDS Irriframe e sulle sue applicazioni al territorio regionale

Sezione 4: Monitoraggio

4.1 Premessa

Il monitoraggio costituisce il sistema permanente di verifica dello stato di attuazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione dell'ALSIA e rappresenta lo strumento attraverso il quale l'Agenzia assicura il controllo strategico della programmazione, la misurazione dei risultati conseguiti e l'adozione di eventuali interventi correttivi. E' inserito in un quadro normativo integrato, guidato dall'art. 6 del DL n. 80/2021 (convertito in Legge n. 113/2021). Le modalità operative sono definite dal DPR n. 81/2022 e dal DM n. 132/2022, che stabiliscono i controlli in base alla natura delle sezioni:

- Performance e Valore Pubblico: Monitorate secondo le regole del D.Lgs. n. 150/2009;
- Rischi Corruttivi e Trasparenza: Sottoposte al monitoraggio definito dall'ANAC (ai sensi della Legge n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013);
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione sul ciclo della performance;
- Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica 2025
- Piano Nazionale Anticorruzione ANAC;
- Regolamento ALSIA approvato con Deliberazione n.183.

4.2 Principi del monitoraggio

Secondo gli ultimi criteri introdotti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il monitoraggio del PIAO ALSIA 2026 – 2028 definisce la sua azione sui seguenti principi:

- ✓ integrazione;
- ✓ tempestività;
- ✓ accountability;
- ✓ orientamento al Valore Pubblico;
- ✓ miglioramento continuo;
- ✓ monitoraggio basato sugli indicatori.

4.3 Ciclo annuale del monitoraggio ALSIA

Il ciclo annuale del monitoraggio è stato suddiviso secondo i seguenti step:

Programmazione

- Definizione e assegnazione degli obiettivi: Si fissano gli obiettivi strategici (Valore Pubblico) e operativi, assegnando e definendo le risorse umane e finanziarie, determinando gli indicatori di risultato.

Monitoraggio I Semestre

- Stato di attuazione: Prima verifica formale intermedia (solitamente a ridosso del 30 giugno).
- Analisi degli scostamenti: Misurazione dell'avanzamento degli indicatori rispetto ai target attesi, prima valutazione della performance dell'intera struttura organizzativa.

Monitoraggio III Trimestre

- Ricalibratura e azioni correttive: Fase cruciale per apportare eventuali modifiche e correttivi alle attività, riprogrammando gli obiettivi specifici qualora si fossero verificate mutate condizioni organizzative.
- Verifica del raggiungimento: Controllo serrato su eventuali obiettivi a scadenza intermedia.

Monitoraggio IV Trimestre

- Consuntivazione: Raccolta di tutte le evidenze documentali, i dati di output e i risultati raggiunti nell'anno solare.
- Misurazione finale: Chiusura delle rilevazioni di performance organizzativa e avvio del processo di valutazione della performance individuale.

Nuovo PIAO

- Riprogrammazione ciclica: A partire dai risultati della Relazione sulla Performance, si aggiorna la programmazione con l'adozione del nuovo PIAO.
- Miglioramento continuo: Si ridefiniscono gli obiettivi dell'anno successivo introducendo innovazioni organizzative, digitalizzazione e nuove strategie per il Valore Pubblico.

4.4 Monitoraggio delle sezioni del PIAO

Il monitoraggio ALSIA del PIAO è impostato secondo una logica integrata e multidimensionale, finalizzata a garantire la coerenza tra programmazione strategica, performance organizzativa, prevenzione della corruzione, trasparenza amministrativa, sviluppo del capitale umano e trasformazione digitale.

Le diverse sezioni del PIAO sono oggetto di monitoraggio attraverso specifici sistemi di indicatori, output e misure di controllo, che consentono di valutare in modo coordinato sia l'avanzamento delle attività sia gli impatti generati sull'amministrazione e sugli stakeholder.

Il modello di monitoraggio adottato si basa su un approccio per aree tematiche, in cui ciascuna dimensione del PIAO è associata a specifici driver di misurazione, come di seguito sintetizzato:

Valore Pubblico	Performance	Anticorruzione e Trasparenza		Capitale umano	Digitalizzazione
Indicatori di outcome; Indicatori BES; Impatto.	Indicatori; Target; KPI.	Misure; Indicatori; Rotazione; Controlli; Whistleblowing.	Pubblicazioni Accessibilità Amministrazione Trasparente.	Fabbisogni; Assunzioni; Formazione; Pola; Benessere; Pari Opportunità.	Pa Digitale 2026; Interoperabilità; Cybersecurity; IA.

La tabella seguente, che costituisce lo strumento operativo di monitoraggio per ciascun obiettivo programmato nelle diverse sezioni del Piano, consente di associare in modo strutturato obiettivi, indicatori e risultati attesi, individuando contestualmente i soggetti responsabili, le fonti informative, la periodicità della rilevazione e le evidenze documentali a supporto, questo permetterà di verificare in modo continuo lo stato di avanzamento delle attività, il grado di raggiungimento dei target e l'eventuale scostamento rispetto alle baseline iniziali, assicurando così il raccordo tra programmazione, attuazione e controllo.

Sottosez.	Area	Obiettivo	Indicatori	Baseline	Target	Respons.	Fonte del dato	Frequenza	Evidenze	Stato
-----------	------	-----------	------------	----------	--------	----------	----------------	-----------	----------	-------

4.5 Metodo di raccolta dati e flusso documentale

Di seguito i metodi di raccolta dei dati rispetto alle sezioni del PIAO,

4.5.1 - Raccolta dei dati previsti nella Sezione 2 del PIAO - Valore pubblico, performance e anticorruzione**Sezione 2 del PIAO – Valore pubblico, performance e anticorruzione**

- Il monitoraggio dell'attuazione degli obiettivi delle sottosezioni Valore pubblico e Performance avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato. Vengono, svolte verifiche intermedie volta a individuare eventuali criticità che richiedano l'attivazione di correttivi in itinere. Nel caso in cui vengano individuate deviazioni significative rispetto agli obiettivi prefissati il gruppo di lavoro (così come previsto dal regolamento del monitoraggio) dovrà proporre delle azioni correttive al fine di ripristinare il percorso verso il raggiungimento degli obiettivi, proponendo alla direzione una ulteriore revisione entro il 30 settembre. La rendicontazione annuale del grado di raggiungimento degli

obiettivi strategici avviene nell'ambito della Relazione sulla performance prevista dal suddetto decreto;

- per la sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza (2.3)", il monitoraggio avviene secondo le indicazioni di ANAC e con le modalità previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza. In particolare, sono previsti un monitoraggio intermedio e finale sull'attuazione delle misure specifiche e sull'osservanza degli obblighi di pubblicazione da parte delle Strutture. Annualmente viene pubblicata la Relazione annuale del Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza.

4.5.2 - Raccolta dei dati previsti nella Sezione 3 del PIAO - Organizzazione e Capitale Umano

- La sottosezione di programmazione della Struttura Organizzativa (3.1) è monitorata da parte degli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) per la coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.M. 30 giugno 2022 n. 132.
- per la sottosezione di programmazione Organizzazione del Lavoro Agile (3.2), il monitoraggio avviene da parte degli Organismi Indipendenti di Valutazione per la coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance. I relativi esiti confluiscono nella Relazione annuale sulla performance di cui al D.Lgs. 150/2009.
- per la sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (3.3): monitoraggio da parte degli Organismi Indipendenti di Valutazione per la coerenza dei contenuti della sezione con gli obiettivi di performance. Gli esiti del monitoraggio sono riportati nella Relazione annuale sulla performance di cui al D.Lgs. 150/2009.
- per la Sottosezione di Formazione del personale il Monitoraggio si realizza all'interno della Relazione annuale sulla performance - Art. 14, comma 1, L. n. 124/2015;

Quadro di sintesi

Sezione PIAO	Descrizione	Tipologia di monitoraggio	Responsabile	Tempistiche	Evidenza del controllo
Sezione 2	2.1 Valore pubblico	Controllo strategico: stato di avanzamento degli obiettivi strategici	Direttore, Dirigenti e OIV	31 dicembre	Relazione/Report
	2.2 Performance	Verifica stato conseguimento di tutti gli obiettivi operativi	Dirigenti e OIV	30 giugno; 30 settembre; 31 dicembre.	Relazione della performance
	2.3 Rischi corruttivi	Verifica stato attuazione delle misure preventive	Responsabili dei diversi processi (Elevate Qualificazioni)	30 giugno; 31 dicembre.	Report con lo stato delle azioni
			RCPT	30 settembre; 31 dicembre.	Controllo a campione
Sezione 3	Organizzazione e capitale umano (piano fabbisogni, formazione, lavoro agile, coerenza strategie con	Rendicontazione delle azioni	Soggetti interessati (Direttore, Responsabile risorse umane, CUG, gruppo di lavoro sulle	31 dicembre; (annuale)	Report

	assetto organizzativo)		pari opportunità)		
		<i>Monitoraggio triennale in coerenza con le Linee guida della Funzione Pubblica</i>	OIV	Triennale	Report OIV

Per il valore pubblico e gli obiettivi di performance il monitoraggio sarà così articolato:

- richiesta a tutte le Aree, a cura della Direzione, di una relazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi;
- riunione alla presenza del Direttore per l'analisi delle relazioni fornite;
- redazione di apposito verbale sul grado di raggiungimento degli obiettivi.

In riferimento ai monitoraggi in materia di prevenzione della corruzione, in continuità con le annualità pregresse, saranno effettuate le rilevazioni su base semestrale:

- 1) verranno inviati questionari in materia di prevenzione della corruzione a tutte le Aree;
- 2) si terrà una riunione, alla presenza del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione, del personale di Staff, per l'analisi delle risposte fornite alla luce delle previsioni contenute nel PIAO e nella normativa in materia;
- 3) verrà redatto un verbale, pubblicato in apposita sezione del sito istituzionale, al fine di dare ampia pubblicità dell'analisi effettuata.

Nel mese di febbraio di ogni anno è, invece, previsto il monitoraggio finale che darà luogo, in seguito, all'attribuzione della valutazione di performance dapprima generale, poi individuale e, successivamente, all'erogazione delle indennità secondo quanto previsto dal sistema di misurazione della performance adottato.

4.6 Strumenti di ausilio al monitoraggio e alla raccolta dati

Al fine di agevolare il monitoraggio di alcune sezioni del PIAO, l'Agenzia sta lavorando a dotarsi di uno strumento informatico che aiuti a redigere e a monitorare gli indicatori di valore pubblico, gli obiettivi strategici dell'Agenzia, il Programma annuale e pluriennale delle attività dell'ALSIA, gli obiettivi di Performance.

Lo strumento informatico che l'Agenzia sta realizzando dovrà consentire a tutti i responsabili degli strumenti di programmazione, per livelli definiti, l'accesso a tutte le informazioni immesse.

Per fine agosto dovrà essere completata la parte dello strumento informatico relativa alla nuova programmazione delle attività dell'Agenzia, che per legge dovrà concludersi entro il 30 settembre con la redazione del nuovo Programma annuale 2027.

Per la conclusione dell'esercizio vigente, invece, lo strumento informatico dovrà prevedere anche le sezioni di monitoraggio sia del Programma annuale che delle Performance.

Negli anni a venire si valuterà la possibilità di collegare a questo strumento informatico anche altre sezioni del PIAO.

ALLEGATO AL PIAO 2026-2028

Questionario del Dipartimento per la Funzione Pubblica avente ad oggetto “La formazione del personale della PA. Indagine sullo stato di attuazione della direttiva del ministro per la pubblica amministrazione del 14 gennaio 2025”

Elaborazione Alsia del 2026, riferita all’annualità 2025