RELAZIONE SULLE PERFORMANCE DELL'ANNO 2021

Versione 2

Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie

DIRIGENTE: DOTT. ROSANNA CARAGIULO

ELEVATA QUALIFICAZIONE : AVV. ROSA MARIA BENEVENTO

ELEVATA QUALIFICAZIONE RAG. TERESA DRAGONETTI

Febbraio 2024

SOMMARIO

1. SCHEDA IDENTIFICATIVA DELL'ENTE 3

2. UNA BREVE PREMESSA 5

3. MISURAZIONE E VAUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2021 6

3.1 I risultati di maggiore interesse per gli stakeholders esterni conseguiti nell'anno 2021 9

3.2 Grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di Performance Organizzativa 2021 11

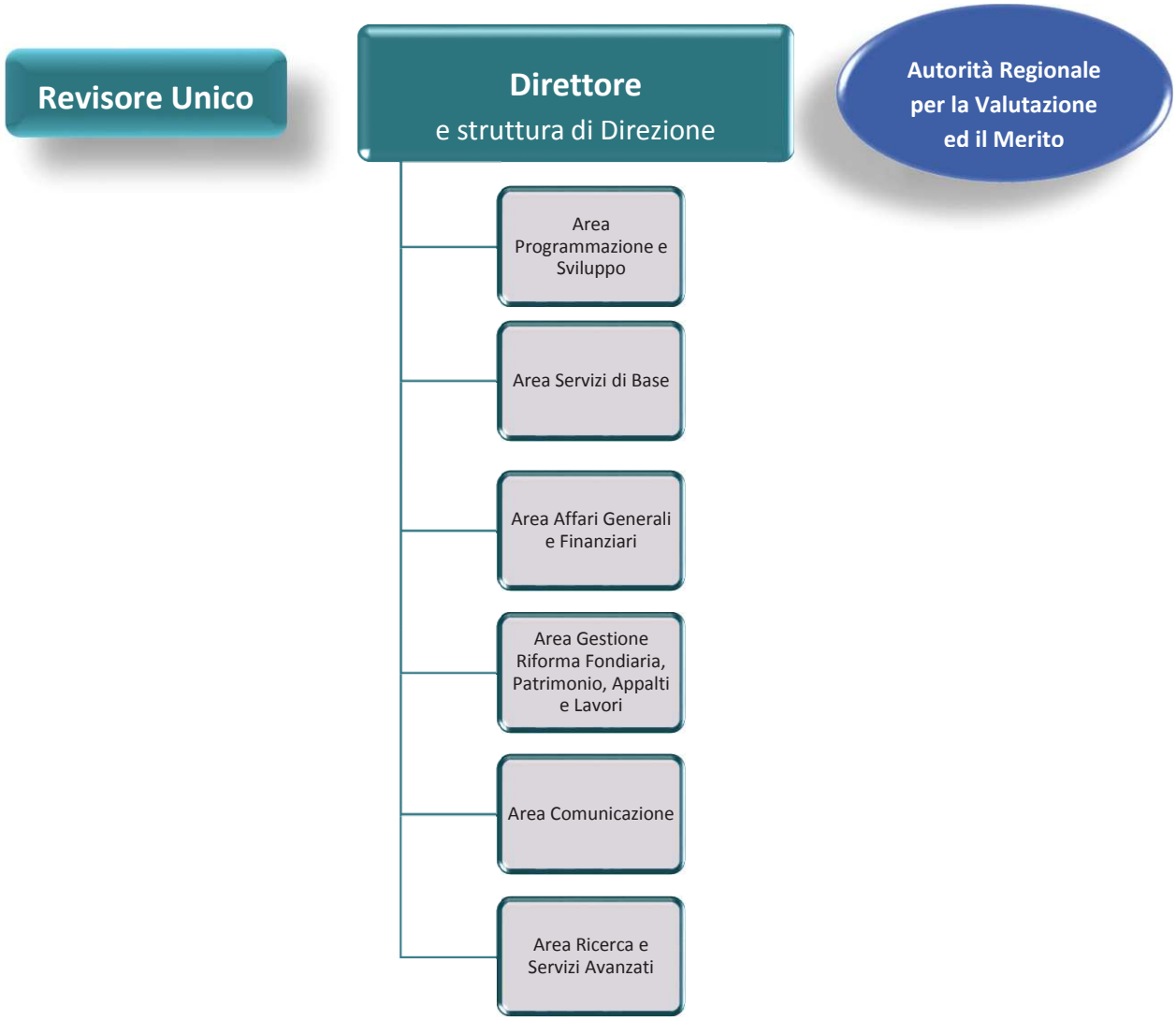
4. MISURAZIONE E VAUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 2021 21

5."LEZIONI APPRESE" ED AZIONI DI MIGLIORAMENTO 28

1. SCHEDA IDENTIFICATIVA DELL'ENTE

L'Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura è stata istituita con la LR 38/1996, successivamente oggetto di numerosi interventi legislativi di modifica.

Per svolgere i compiti istituzionalmente assegnati, l'Agenzia ha operato secondo la seguente organizzazione del lavoro, adottata con la Delibera n. 242 del 30 dicembre 2016 (e successive delibere attuative):



Sono Organi dell'Agenzia

Il Direttore	Prof. Aniello Crescenzi
Il Revisore Unico	Dott. Laviero Laurita

Le risorse umane dell'Agenzia sono state distribuite in 6 Aree più la Direzione (Delibera n. 91 del 7 giugno 2017). Nel 2021 l'Area Programmazione e Sviluppo è stata retta ad interim dalla Dirigente dott.ssa Caragiulo (Delibera n. 134/2019).

La sede legale è fissata dalla legge regionale istitutiva a Matera, in Via Annunziatella n. 64. Qui ha sede anche la Direzione, in locali di proprietà del Consorzio di Bonifica della Basilicata utilizzati in comodato. A Potenza ha sede l'Ufficio Provinciale, anch'esso previsto dalla legge istitutiva, in Corso Umberto I. L'Agenzia è inoltre presente sul territorio regionale con Aziende Agricole Sperimentali Dimostrative (AASD) ed Uffici Territoriali (UT). Le AASD fanno capo all'Area Programmazione e Sviluppo, mentre gli Uffici Territoriali sono strutture afferenti all'Area Gestione Riforma Fondiaria, Patrimonio e Lavori. I dettagli della struttura organizzativa sono disponibili al link http://www.alsia.it/opencms/opencms/Amministrazione-Trasparente/Organizzazione/Articolazione.html

Risorse Umane dell'Agenzia al 31.12.2021 con CCNL Funzioni Locali:

Cat.	n.	tempo indet.	tempo det.	full time	part time
Direttore	1		1	1	
Dirig.	3	3		3	
D	54	54		52	2
C	25	25		18	7
B	10	10		10	
A	1	1		1	
Tot.	**94**	**93**	**1**	**85**	**9**

Risorse Umane dell'Agenzia al 31.12.2021 con CCNL Chimica ed Industria Farmaceutica[1]:

- **Dipendenti Alsia "senza costituzione di rapporto di pubblico impiego" (art. 27 L.R.17/2011) e rimasti "in capo all'Alsia" dopo la L.R. 9/2015 di riordino dell'Ente (art. 16 comma2);**
- **Una unità è cessata nel 2014 per collocazione in quiescenza**

Cat.	n.	tempo indet.	tempo det.	full time	part time
Dirig.	1	1		1	
A	11	11		11	
B	4	4		4	
C	2	2		2	
Tot.	**18**	**18**		**18**	

L'età dei dipendenti è mediamente elevata e l'inserimento di nuove risorse umane, per favorire il ricambio generazionale e garantire la continuità dei servizi, ha rappresentato (e tuttora rappresenta) una vera emergenza, affrontata con qualche apertura di carattere finanziario solo con il Piano Triennale dei Fabbisogni 2022/2024.

[1] In base all'art. 27 comma 5 della LR n. 17/2011 parte del personale della Società Metapontum Agrobios S.r.l. - oggi liquidata - è stato "assunto (...) dall'Alsia con contratto di diritto privato nell'ambito del contratto collettivo di lavoro attualmente in godimento (CCNL Industria Chimico Farmaceutica) senza la costituzione di un rapporto di pubblico impiego". L'Alsia è stata "destinataria" di tale disposizione, cui ha dovuto dare attuazione in quanto legge regionale vigente, pur sollecitando – formalmente ed informalmente – in più occasioni la Regione Basilicata ad affrontare le problematiche amministrative generate dalla disposizione. L'Agenzia ha più volte rappresentato agli uffici ed agli Organi della Regione Basilicata la necessità di un riordino, evidenziando che l'Alsia è dotata di personalità giuridica di diritto pubblico e che il vigente CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione, nel definire le aree di contrattazione collettiva dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, individua il "Comparto delle Funzioni Locali", quale comparto comprendente "il personale non dirigente dipendente dalle Regioni a statuto ordinario e dagli Enti pubblici non economici dalle stesse dipendenti (. ..)".
Il personale con CCNL Chimico - Farmaceutico alle dipendenze dell'Alsia, pertanto, risulta essere una anomalia nella logica della contrattazione disegnata dai CCNQ succedutisi nel tempo senza sostanziali modifiche, anomalia che condiziona pesantemente ogni adempimento del datore di lavoro / PA e per la soluzione della quale è stato più volte sollecitato un intervento legislativo.

2. UNA BREVE PREMESSA

La Relazione Consuntiva sul Ciclo della Performance per l'anno 2021 segue il percorso espositivo disegnato dalle Linee Guida del Dipartimento Funzione Pubblica n. 3 del novembre 2019, evidenziando – in una logica di accountability e nel rispetto delle disposizioni vigenti – il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Piano della Performance 2021/2023 all'Amministrazione nel suo insieme, alle sue diverse articolazioni organizzative ed ai singoli dipendenti.
Il documento (che ubbidisce ai principi di trasparenza e veridicità dei contenuti, tutti verificabili attraverso la documentazione agli atti dell'Agenzia), è stato redatto in ottemperanza alle previsioni dell'art. 10 comma 1 lett. b) del D.lgs. 150/2009.

La particolare configurazione data all'Ente dalla legislazione regionale determina un generale disallineamento della tempistica di approvazione dei vari strumenti di programmazione descritti nel Piano della Performance 2021-2023. Il Piano Triennale delle Attività ed il Piano delle Performance dell'Agenzia, fino all'anno in corso, sono due documenti con tempistiche e configurazioni giuridiche distinte (anche se sostanzialmente integrati in termini di coerenza).
Nelle pianificazioni pregresse ed in quella del 2021, si è più volte auspicato di poter giungere alla progressiva unificazione dei due strumenti di programmazione.

Dal 2022 l'intervento dell'art. 6 del DL 80/2021 opera finalmente una integrazione dei diversi strumenti di programmazione, che dovrà indurre la Regione Basilicata all'allineamento delle diverse situazioni programmatorie degli Enti del Sistema Basilicata, adeguandole alle nuove normative nazionali. Tale integrazione degli strumenti di programmazione potrebbe accorciare e semplificare il processo di controllo ed approvazione da parte della Regione, cogliendo l'obiettivo del rispetto dei tempi previsti dalla legge, a condizione che la Regione Basilicata per prima rispetti in maniera rigorosa le tempistiche ad essa assegnate, in primis per quanto riguarda il Ciclo del Bilancio[2].

La misurazione e valutazione del Piano delle Attività, i progetti in esso contenuti sono stati presidiati attraverso le informazioni provenienti dai sistemi direzionali, come previsto dalle Linee Guida n. 1/2017 della Funzione Pubblica, e formano elemento di apprezzamento anche ai fini della valutazione della performance individuale del personale.

La Relazione sulla Performance 2021, come nello scorso anno, descrive un Ente seriamente impegnato

- Nella individuazione e progettazione di interventi per lo sviluppo del comparto agricolo ed agroindustriale del territorio,
- Nel miglioramento organizzativo e gestionale alle condizioni date, ottimizzando l'impegno delle risorse umane e finanziarie rese disponibili dalla legislazione vigente[3].

Secondo le indicazioni ricevute dall'ARVM il documento ha una forma snella, utilizza grafici e tabelle di sintesi che consentano una lettura veloce e – ci si augura – chiara dei risultati conseguiti.
In distinti paragrafi si illustra la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, mentre un apposito paragrafo – l'ultimo - è dedicato alla riflessione su ciò che ha funzionato o che non ha funzionato, per metterlo al servizio dei progetti futuri, a vantaggio dell'intera organizzazione, aumentandone la tensione ad efficienza ed efficacia della propria azione, aumentando la complessiva capacità realizzativa.

---

[2] Gli strumenti di programmazione dell'Agenzia (Bilancio, Piano delle Attività, Piano della Performance, Piano dei Fabbisogni del personale) sono diretta attuazione della generale programmazione regionale; il Bilancio dell'Agenzia può essere redatto solo sulla base della certezza delle risorse regionali trasferite all'Agenzia, che danno copertura finanziaria alle attività del Piano Alsia, da cui scaturisce logicamente il Piano della Performance e quello dei fabbisogni di personale, perché tutti comportano impegno di risorse che devono avere certezza di copertura. Tale certezza di risorse deve essere verificata annualmente, perché più volte in passato le risorse destinate all'Alsia (per attività, per funzionamento, per costi di personale) hanno subito variazioni al ribasso rispetto alla programmazione triennale precedente.

[3] **Si rammenta che dal 1.01.2021 sono ritornate nella gestione Alsia 114 unità transitate nel ruolo unico regionale nel 2015, a valle dell'approvazione della LR 41 del 22.12.2022, dunque con la sola, ultima, settimana di dicembre a disposizione, per organizzare la gestione del personale per il quale, in bilancio, non erano ancora previste le risorse per le retribuzioni.**

3. MISURAZIONE E VAUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2021

La mission aziendale individuata annualmente dal Piano delle Attività dell'Agenzia, anche nel 2021 è stata focalizzata sulle seguenti aree tematiche:

- Bioeconomia: agroindustria, ricerca ed innovazione
- Agricoltura sostenibile e ambiente
- Biodiversità e produzioni di qualità
- Riforma fondiaria: politiche di gestione fondiaria e dismissione del patrimonio

È stato adottato un "Piano selettivo" con obiettivi assegnati in modo collettivo a tutto il personale incardinato nella medesima Area Organizzativa, e pertanto nella Relazione sono riportati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi organizzativi (specifici triennali e annuali) inseriti nel Piano stesso. Nell'ambito della valutazione della Performance individuale sono inoltre valutati i risultati complessivamente conseguiti su tutte le attività svolte dal dipendente.

Negli anni si è perseguito progressivamente l'obiettivo di introdurre innovazioni nei servizi e nei processi; non sono state pertanto incluse le attività ordinarie degli Uffici che pure impegnano quotidianamente strutture continuamente erose nella loro consistenza numerica, strada invece perseguita da altri Enti sub regionali e dalla stessa Regione Basilicata.

Nell'ambito delle aree tematiche indicate, sono stati definiti gli outcome attesi, declinati anche nel 2021 in di tre Obiettivi Strategici pluriennali, secondo le indicazioni del nuovo SMVP adottato.

I TRE OUTCOME DELL'ALSIA

Fino a tutto il 2021 la programmazione dell'Agenzia – Strategica ed Operativa – è stata declinata nei diversi documenti richiesti dalle norme nazionali e regionali, che il D.L. 80/2021 (convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113) ha unificato nell'unico PIAO, da adottarsi entro il 30.04.2022 (con l'eccezione dei documenti legati al ciclo del Bilancio).

Albero della Performance ed Obiettivi Strategici

MANDATO ISTITUZIONALE

Ricerca tecnologica e scientifica, di sperimentazione e di divulgazione, di promozione e di supporto tecnico, nei settori agricolo, agroalimentare ed agroindustriale

Migliorare il reddito delle aziende agricole mediante introduzione di innovazioni di prodotto e di processo (aggiornamento tecnico dei produttori; riduzione dei fattori di rischio; ecc.)

Ridurre l'impatto delle attività agricole (riduzione dei consumi di acqua e di energia, riduzione degli output di nutrienti e di gas climalteranti; conservazione della biodiversità sia naturale che agraria, ecc.) e sviluppare sistemi innovativi anche in ordine all'accumulo di carbonio nei suoli agricoli

Valorizzare e dismettere il patrimonio della Riforma Fondiaria gestito dall'AIsia

OUTCOME attesi

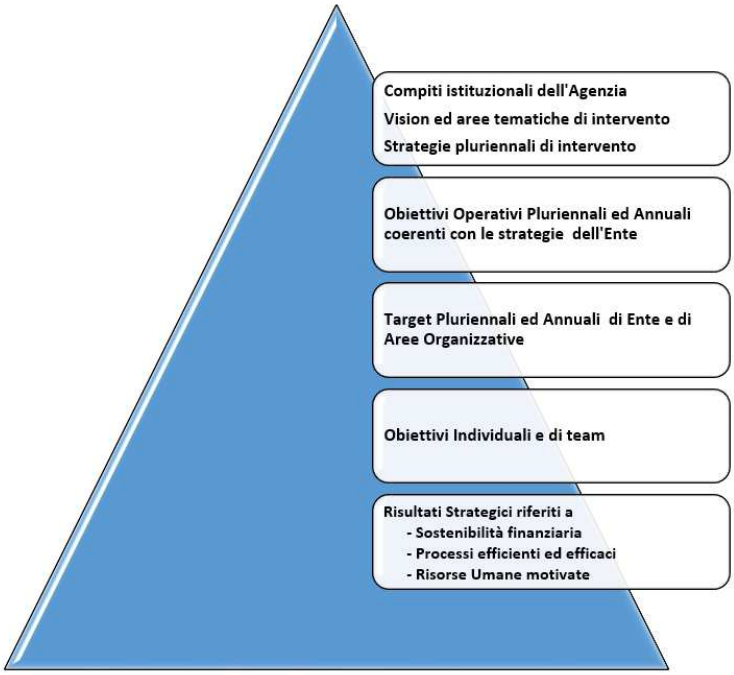
IL METODO SEGUITO PER LA PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI

1. **Individuazione dei bisogni attraverso la consultazione di utenti, cittadini, stakeholders**
2. **Approccio organico al sistema delle imprese locali del comparto agricolo ed agroindustriale, inteso quale realtà dipendente dalle connessioni con il resto dell'economia regionale e meridionale**

OBIETTIVO STRATEGICO N. 1	OBIETTIVO STRATEGICO N. 2	OBIETTIVO STRATEGICO N. 3
Potenziare la ricerca applicata, dello sviluppo tecnologico e dell'innovazione a supporto del sistema Agroforestale ed Agroalimentare	Incrementare la sostenibilità, la competitività e la cooperazione delle imprese Agroforestali, Agroalimentari e dell'Acquacoltura	Ottimizzare i processi per la conservazione, valorizzazione e dismissione dei beni di Riforma Fondiaria

OBIETTIVO TRASVERSALE DI ACCOMPAGNAMENTO E SUPPORTO: Semplificazione e dematerializzazione dei processi interni

Nel 2021 dunque la programmazione dell'Agenzia è stata ancora effettuata attraverso la redazione di una molteplicità di documenti, riepilogati di seguito:



Documenti e Cicli di Programmazione di riferimento

- LR 38/1996 e ss.mm.ii.
- Piano Triennale ed Annuale delle Attività
- Ciclo di Bilancio
- Ciclo della Performance

- LR 38/1996 e ss.mm.ii.
- Piano Triennale ed Annuale delle Attività
- Ciclo di Bilancio
- Ciclo della Performance

- Piano Triennale ed Annuale delle Attività approvato con DGR n. 348/2020
- Ciclo di Bilancio
- Ciclo della Performance

- Ciclo di Bilancio
- Ciclo della Performance
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

- Ciclo di Bilancio
- Ciclo della Performance
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

3.1 I RISULTATI DI MAGGIORE INTERESSE PER GLI STAKEHOLDERS ESTERNI CONSEGUITI NELL'ANNO 2021

Obiettivo conseguito	Stakeholders di obiettivo	Valore Pubblico generato (per finalizzare le performance verso il Benessere Equo e Sostenibile)	Domini ISTAT (BES) di impatto perseguito
Iniziative di valutazione partecipativa e co-progettazione delle Azioni dell'Agenzia	• Ministeri, Regioni, Università, Istituzioni di Ricerca Enti Locali, • Imprese singole ed associate e loro organizzazioni rappresentative; • Organizzazioni professionali ed associazioni riconosciute • Utenti interni all'Agenzia	• Integrazione dell'azione amministrativa con il punto di vista dei cittadini e/o degli utenti. • Maggiore efficacia nella programmazione delle azioni di intervento dell'Agenzia • Miglioramento delle attività e dei servizi erogati dall'amministrazione, con più elevata qualificazione della spesa pubblica	Maggiore efficacia nel perseguimento del benessere complessivo della comunità di riferimento Relazioni sociali ed istituzionali Apertura e trasparenza istituzionale
Predisposizione e prima valutazione di una prova sperimentale per la qualità del consiglio irriguo e della difesa fitosanitaria	• Imprenditori agricoli • Imprenditori che sviluppano servizi innovativi per l'agricoltura • Enti di Ricerca pubblici e privati	Diffusione dell'utilizzo di tecnologie di agricoltura di precisione, a vantaggio di una maggiore competitività e sostenibilità ambientale	Benessere economico Benessere ambientale (capitale naturale, servizi ecosistemici) Qualità dei servizi pubblici
	• Imprenditori agricoli singoli ed associati • Associazioni di categoria • Tecnici di settore e loro Ordini Professionali • Enti gestori della risorsa idrica	Avvio di un processo di scambio di dati ed informazioni per supportare un uso corretto ed efficiente delle risorse (in particolare dell'acqua), con l'obiettivo di giungere a consistenti risparmi, mantenendo elevata, od addirittura migliorando, la produttività delle colture	
Erogazione di consulenza per la difesa fitosanitaria a basso apporto di pesticidi;	• Imprese singole ed associate e loro organizzazioni rappresentative; • Organizzazioni professionali • Regione Basilicata, Unibas, Enti Locali, Consorzio di Bonifica	Diffusione di conoscenze e metodi di autoanalisi per una maggiore competitività e sostenibilità ambientale delle attività agricole ed agroindustriali	
Potenziamento dell'integrazione della ricerca locale mediante progetti di cooperazione transregionali, europei, internazionali	• Imprese singole ed associate e loro organizzazioni rappresentative • Organizzazioni professionali • Enti di Ricerca pubblici e privati, Università, Regione Basilicata, Enti Locali	Miglioramento delle caratteristiche commerciali e delle varietà colturali dei prodotti agricoli, attraverso scambio di buone prassi e trasferimento delle conoscenze	Ricerca ed Innovazione Benessere economico Benessere ambientale (capitale naturale servizi ecosistemici)
Potenziamento delle infrastrutture di ricerca (IR) ed erogazione di servizi avanzati	• Imprese singole ed associate e loro organizzazioni rappresentative • Organizzazioni professionali • Enti di Ricerca pubblici e privati, Università, Regione Basilicata, Enti Locali	Potenziamento di sistemi robotizzati di analisi del fenotipo di piante allevate in vaso, mediante rilevamenti non distruttivi dei campioni. L'analisi delle immagini consente di avere informazioni dettagliate e dinamiche su indici morfologici e fisiologici delle piante, in tempi rapidissimi, evitando campionamenti distruttivi.	

Obiettivo conseguito	Stakeholders di obiettivo	Valore Pubblico generato (quale probabilità di contribuire al Benessere Equo e Sostenibile)	Domini BES di impatto perseguito
Potenziamento della specializzazione per comparti produttivi delle Aziende Agricole SSDD **Individuazione di nuove strategie di trasferimento delle innovazioni agli operatori delle filiere produttive e/o dei comparti**	• Imprese singole ed associate e loro organizzazioni rappresentative • Organizzazioni professionali e divulgatori Alsia • Enti di Ricerca pubblici e privati, Università, Regione Basilicata, Enti Locali	• Offerta ire informazioni su varietà e caratteristiche colturali dopo avere effettuato attività di testing della loro compatibilità con i nostri territori	Benessere nel lavoro (stabilità del lavoro e del reddito) Benessere economico Benessere ambientale (capitale naturale servizi ecosistemici)
Semplificazione delle procedure interne	• Dipendenti dell'Ente	• Semplificazione della burocrazia interna, miglioramento dell'efficienza interna, minore durata dei processi	Benessere nel lavoro Benessere soggettivo (percepito) Qualità dei servizi
Dematerializzazione delle modalità di accesso ai servizi dell'Agenzia	• Imprese singole ed associate e loro organizzazioni rappresentative • Organizzazioni professionali • Enti di Ricerca pubblici e privati, Università, Regione Basilicata, Enti Locali • Dipendenti dell'Agenzia	• Migliorare la fruibilità dei servizi	Benessere riferito alla qualità dei servizi

Di seguito si riporta in forma tabellare il riepilogo degli obiettivi assegnati alle Aree organizzative dell'Ente per l'anno 2021. I Dirigenti di Ciascuna area hanno effettuato la valutazione dei rischi di mancato raggiungimento degli obiettivi annuali, il rischio di c.d. "maladministration" legato al loro perseguimento e le iniziative di mitigazione, in aggiunta a quelli previsti dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

3.2 GRADO DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2021

AREA	Obiettivi Operativi		Obiettivo di Customer Satisfaction
	Descrizione	%	
Ricerca e Servizi Avanzati	A. Potenziamento dell'integrazione della ricerca locale nell'ambito delle relazioni internazionali, mediante progetti di cooperazione transregionali, europei, internazionali B. Rafforzamento del flusso ricerca / impresa/stakeholder: Elaborazione, presentazione, attivazione di progetti sviluppati in co-progettazione con imprese ed enti pubblici C. Potenziamento delle infrastrutture di ricerca (IR) ed erogazione di servizi avanzati	**71.25**	Effettuata rilevazione di gradimento
Servizi di Base	A. Miglioramento della qualità del consiglio irriguo: potenziamento della copertura del servizio agrometeorologico su base territoriale B. Miglioramento della quantità e qualità dei servizi specialistici (SEDI, SETI, Monitoraggio Fitopatologico, formazione operatori del settore) C. Attuazione del "Progetto tecnico di un servizio di consulenza alle aziende agricole per la difesa fitosanitaria a basso apporto di pesticidi" a livello regionale;	**100**	Non assegnato
Programmazione e Sviluppo	A. Potenziamento della specializzazione per comparti produttivi delle Aziende Agricole SSDD B. Individuazione di nuove strategie di trasferimento delle innovazioni agli operatori delle filiere produttive e/o dei comparti (cerealicolo, ortofrutticolo, vitivinicolo, olivicolo, piante officinali / biodiversità, foraggicoltura, forestazione produttiva e acquacoltura)	**100**	Non assegnato
Gestione Riforma Fondiaria	A. Manutenzione ed adeguamento strutture Alsia B. Dismissione di beni della Riforma con procedure post LR 19/2017; C. Adeguamento funzionale/manutenzione sala convegni di Pantanello e collaudo "lavori costituendo polo agrobiotecnologie di Pantanello";	**50**	Non assegnato
Direzione	A. Dematerializzazione dei servizi B. Iniziative di valutazione partecipativa e co-progettazione delle Azioni dell'Agenzia C. Miglioramento dei tempi procedimentali	**100**	Non assegnato
Affari Generali e Finanziari	D. Miglioramento organizzativo e recupero di efficienza nell'utilizzo dei dati di Bilancio E. Miglioramento organizzativo dell'Ufficio e recupero produttività interna F. Miglioramento organizzativo e recupero di efficienza (attività di rilevazione delle presenze, mediante il rilascio di una apposita web app)	**100**	Effettuata rilevazione di gradimento
Comunicazione	G. Dematerializzazione delle modalità di accesso ai servizi dell'Agenzia H. Transizione al digitale I. Azioni di comunicazione specialistica su agrobiodiversità, patriarchi da frutto, paesaggio rurale e Riforma Fondiaria	**58.33**	Non assegnato

Nella presente sezione della Relazione viene richiamato in estrema sintesi il quadro normativo e contrattuale nell'ambito del quale è stato adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in vigore nell'Agenzia, come risultante dalla Delibera n. 151 del 2019 e dalla successiva Delibera n. 121/2020.

La normativa regionale in materia di attuazione del D.Lgs. 150/2009 è unitaria e presidiata da un'unica Autorità per la Valutazione e il Merito, ed il Sistema di Valutazione regionale si pone come sistema unitario, che valorizza l'autonomia degli enti.

Dal 2021 la contrattazione decentrata integrativa è ritornata in capo all'Agenzia (nel periodo 2015-2020 tutto il personale con CCNL FL è stato parte del ruolo unico regionale), che ne ha disciplinato gli aspetti ad essa attribuiti in relazione alla misurazione e valutazione della performance, ed in particolare:

- Percentuale di remunerazione della performance organizzativa e della performance individuale;
- Collocazione in fasce di merito, rispetto ai punteggi conseguiti;
- Supplemento di motivazione per chi conseguisse il punteggio massimo nella performance individuale, ai fini dell'applicazione dell'art. 69 del CCNL FFLL.

Di seguito sono riportate le elaborazioni riferite alla misurazione della performance organizzativa, effettuate dall'Ufficio preposto. La misurazione della performance organizzativa è stata approvata con la Delibera n. 44 DEL 20.04.2023 i cui allegati riportano in forma schematica ma analitica i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi annuali (misurazione), evidenziando nell'apposito riquadro posto nel basso della scheda gli eventuali scostamenti rispetto ai target e quali eventuali fattori interni o esterni abbiano influito sul grado di raggiungimento degli obiettivi stessi (valutazione).

Il monitoraggio trimestrale del Piano è stato effettuato con il Piano delle Attività.

La misurazione è stata effettuata dall'Ufficio del Personale per quanto riguarda il del Ciclo della Performance, dalla Direzione per il monitoraggio del Piano delle Attività e degli indicatori di salute organizzativa, dal RPCT per il monitoraggio degli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione. La fase di misurazione si è conclusa con la Delibera n. 44 del 20.04.2023, dopo aver ricevuto la rendicontazione 2021 da parte dell'Area Ricerca e Servizi Avanzati.

Per la prima volta dall'applicazione del D.Lgs. 150/2009 in Alsia, il mancato raggiungimento degli obiettivi di alcune Aree non è stato ritenuto giustificato da parte della Direzione: tale circostanza ha provocato vivaci rimostranze da parte dei Dirigenti interessati e di alcune unità di personale dell'Area GRFPAL.
In riscontro alle rimostranze dei menzionati Dirigenti, l'Amministrazione ha riconfermato le misurazioni effettuate.
Si riportano gli estremi della corrispondenza intercorsa in merito alle citate contestazioni, **agli atti dell'Ufficio e disponibili per la loro consultazione, da parte dell'ARVM e di chiunque vi abbia interesse**.

Rif. Protocollo	*Mittente*	*Oggetto*	*Inviato ad ARVM*
N. 2939 del 28.04.2023	Dott. F. Cellini	Osservazioni attribuzione punteggi performance 2021 Area Ricerca e Servizi Avanzati	No
N. 2963 del 02.05.2023	Dott. S. Gallo	Performance 2021 Area Comunicazione – Delibera n. 44 del 20.04.2023 – Controdeduzioni e richiesta rettifica valutazione finale	No
N. 3231 Del 08.05.2023	Ing. V. Capece	Invito – Diffida a revoca – rettifica della Delibera Direttoriale n. 44 del 20.04.2023 afferente alla approvazione della misurazione della performance organizzativa delle Aree – Annualità 2021	No
N. 3307 Del 09.05.2023	Prof. A. Crescenzi	Misurazione Performance Organizzativa annualità 2021 Riscontro alla nota prot. 2939 del 28.04.2023	No
N. 3308 Del 09.05.2023	Prof. A. Crescenzi	Misurazione Performance Organizzativa annualità 2021 Riscontro alla nota prot. 3231 del 08.05.2023	No
N. 3309 Del 09.05.2023	Prof. A. Crescenzi	Misurazione Performance Organizzativa annualità 2021 Riscontro alla nota prot. 2963 del 02.05.2023	No
N. 4091 Del 30.05.2023	Ing. Capece	Misurazione Performance Organizzativa delle Aree - annualità 2021. Sollecito riscontro nota prot. 3858 del 22.05.2023 finalizzato alla compilazione delle schede di valutazione	Si
N. 4112 Del 31.05.2023	Dott. S. Gallo	Trasmissione schede di valutazione relative all'anno 2021 del personale afferente alla sua Area	Si
N. 4709 Del 22.06.2023	Ing. V. Capece	Erronea valutazione performance anno 2021 dell'Area GRFPAL – Invito e diffida ad agire in autotutela	Si
N. 5934 Del 21.07.2023	Prof. A. Crescenzi	Chiusura Ciclo Performance 2021 - Informativa	Si
N. 8039 Del 28.08.2023	Ing. V. Capece	Misurazione della performance organizzativa delle Aree annualità 20211. Riscontro nota prot. 6374 del 25.07.2023. (…)	Si

Due Dirigenti dell'Ente, non avendo accettato la posizione dell'Amministrazione, non hanno proceduto alla redazione delle schede di valutazione del loro personale.
L'Ente, con nota prot. 5934 del 21.07.2023 indirizzata all'ARVM, aveva dichiarato di ritenere "necessario provvedere alla conclusione del Ciclo della Performance riferito all'annualità 2021 a tutela dei diritti dei dipendenti a percepire la produttività arretrata, fatto salvo l'adeguamento ad eventuali, nuovi fatti modificativi che dovessero successivamente intervenire ovvero ad indicazioni diverse che l'Autorità dovesse ritenere di fornire."
Le valutazioni del personale dell'Area Gestione Beni della Riforma Fondiaria sono pervenute con nota prot. 10334 del 17/11/2023.

Il giorno 12.12.2023 si è svolto a Potenza un incontro dell'ARVM con il Direttore dell'Agenzia, per un confronto metodologico riguardante l'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance al Ciclo 2021.
È stata ravvisata la necessità di acquisire le valutazioni di tutto il personale dell'Ente (inclusa l'Area Comunicazione), anche ricorrendo al potere sostitutivo del Direttore per i casi d'inerzia dei Dirigenti, previsto dall'art. 6 comma 4 lett. g) della LR 38/1996, manifestata dall'ARVM con pec del 12.12.2023, con la quale l'Autorità dichiarava di non poter procedere "alla Validazione di una Relazione sulla Performance relativa solo a parte del personale dipendente".

A seguito della nota tempestivamente inviata dall'Agenzia (prot. 11076 del 13.12.2023), con prot. 11076 del 15.12.2023 sono pervenute anche le valutazioni del personale dell'Area Comunicazione, consentendo di completare le informazioni riportate nel cap. 4 del presente documento.

Seguono le schede di misurazione del raggiungimento degli obiettivi di Performance assegnati alle Aree per l'annualità 2021.

Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area Direzione

Piano della Performance 2021-2023

Obiettivi anno 2021

1. Dematerializzazione dei servizi
2. Iniziative di valutazione partecipativa e co-progettazione delle Azioni dell'Agenzia
3. Miglioramento dei tempi procedimentali

Indicatori di risultato

1. % dei contratti repertoriati dal 1.01.2019 (valore assoluto complessivo: n. 366) scansionati ed acquisiti
2. A) N. accordi quadro ed operativi conseguenti agli incontri effettuati nel 2020 con stakeholder ed utenti, istituzionali, esterni ed interni all'Agenzia
   B) n. strutture operative avviate
3. % dei recuperi crediti avviati (valore assoluto complessivo: n. 71)

Target

1. 100% dei contratti repertoriati in corso (valore assoluto: n. 366)
2. A) Almeno n. 5 accordi quadro ed operativi conseguenti agli incontri effettuati nel 2020
   B) Almeno n. 1 struttura
3. 50% dei recuperi crediti avviati (valore assoluto: n. 36)

Obiettivi Strategici pluriennali n. 1, n. 2, n. 3 e Ob.

Area Responsabile dell'attuazione: Direzione — **Data** **31/12/2021**

Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performan **14,3%** **(peso uguale per ognuna delle 7 Aree organizzative dell'Agenzia)**

N. Obiettivi Operativi Annuali: 3 — ***Ciascun obiettivo operativo può conseguire un punteggio massimo di 100 / il numero di obiettivioperativi annui assegnati all'Are, pari a punti:*** **33,33**

Obiettivi Operativi		*N. di indicatori previsti dal Piano Performance*	*Val. Max complessivoattri buibile per indicatore*	*Descrizione dell'indicatore*	Target Previsto	Target Realizzato	*punti*
	1	1	33,33	% dei contratti repertoriati dal 1.01.2019 (valore assoluto complessivo: n. 366) scansionati ed acquisiti	100%	100%	33,33
	2	2	16,67	A) N. accordi quadro ed operativi conseguenti agli incontri effettuati nel 2020 con stakeholder ed utenti, istituzionali, esterni ed interni all'Agenzia	5	5	16,67
			16,67	B) N. strutture avviate	1	1	16,67
	3	1	33,33	% dei recuperi crediti avviati (valore assoluto complessivo: n. 71)	50,00	50,00	33,33
							100,00

ANNOTAZIONI:

Ascoltati i funzionari addetti al monitoraggio e lette le osservazioni dell'Ufficio in calce alla presente scheda di riepilogo della performance organizzativa, il Direttore ritiene raggiunti gli obiettivi assegnati nel 2021 nella proporzione qui indicata.

Il Direttore Prof. Aniello Crescenzi

Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area Servizi di Base

Piano della Performance 2021-2023

Obiettivi anno 2021

4. Miglioramento della qualità del consiglio irriguo: potenziamento della copertura del servizio agrometeorologico su base territoriale
5. Miglioramento della quantità e qualità dei servizi specialistici (SEDI, SETI, Monitoraggio Fitopatologico, formazione operatori del settore)
6. Attuazione del "Progetto tecnico di un servizio di consulenza alle aziende agricole per la difesa fitosanitaria a basso apporto di pesticidi" a livello regionale;

Indicatori di risultato

4. % di incremento della superficie interessata dalla rete mediante l'elaborazione degli strati informativi con spazializzazione;
   N. video di previsione agrometeo prodotti mensilmente
5. % di incremento degli utenti registrati
   n. interventi di divulgazione (a mezzo bollettini/incontri tematici / post sui social) prodotti mensilmente
6. Numero di aziende coinvolte dal servizio;

Target

4. 20% di incremento della superficie
   n. 6 video di previsione agrometeo / mese
5. 10% di incremento degli utenti registrati e n. 10 interventi al mese (bollettini/incontri tematici / post sui social)
6. Almeno n. 350 Aziende fruitrici, insediate in almeno tre aree agricole omogenee

Obiettivi Strategici pluriennali n. 1 n. 2

Area Responsabile dell'attuazione: Servizi di Base **Data** **31/12/2021**

Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance **14,3%** **(peso uguale per ognuna delle 7 Aree organizzative dell'Agenzia)**

N. Obiettivi Operativi Annuali: **3** ***Ciascun obiettivo operativo può conseguire un punteggio massimo di 100 / Il numero di obiettivioperativi annui assegnati all'Are, pari a punti:*** **33,33**

Obiettivi Operativi	N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessivoattribuibile per indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti
4	2	16,67	% di incremento della superficie interessata dalla rete mediante l'elaborazione degli strati informativi con spazializzazione	20	20	16,67
			N. video di previsione agrometeo prodotti mensilment	66	86	16,67
5	2	16,67	% di incremento degli utenti registrati	10%	11	16,67
			n. interventi di divulgazione (a mezzo bollettini/incontri tematici / post sui social) prodotti mensilmente	110	237	16,67
6	1	33,33	Numero di aziende coinvolte dal servizio di consulenza	350	360	33,33
						100,00

ANNOTAZIONI:

Ascoltati i funzionari addetti al monitoraggio e lette le osservazioni dell'Ufficio in calce alla presente scheda di riepilogo della performance organizzativa, il Direttore ritiene raggiunti gli obiettivi assegnati nel 2021 nella proporzione qui indicata.

Il Direttore Prof. Aniello Cresenzi

Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area Ricerca e Servizi Avanzati

Piano della Performance 2021-2023

Obiettivi anno 2021

7. Potenziamento dell'integrazione della ricerca locale nell'ambito delle relazioni internazionali, mediante progetti di cooperazione transregionali, europei, internazionali
8. Rafforzamento del flusso ricerca / impresa/stakeholder: Elaborazione, presentazione, attivazione di progetti sviluppati in co-progettazione con imprese ed enti pubblici
9. Potenziamento delle infrastrutture di ricerca (IR) ed erogazione di servizi avanzati

Indicatori di risultato

7. N. progetti cooperazione transregionale e/o transnazionali in corso e approvati; N. partner stranieri coinvolti nei progetti;
8. a) N. progetti di ricerca rinnovati o incrementati per soddisfare richieste di innovazione delle imprese agroalimentari e della bioeconomia;
   b) N. Contratti con imprese, Università, Enti di Ricerca per attività R&D e di accelerazione di imprese High-Tech
9. a) N. dei servizi incrementali erogabili al territorio
   b) N. contratti con imprese o Enti di ricerca per l'utilizzo della struttura plant phoenomics in attività R&D
   c) N. corsi di perfezionamento e scambio buone prassi per tecnici e divulgatori
   d) Implementazione del Sistema di Qualità ISO 17025 dei servizi del Centro di Ricerca e del Centro di Saggio
   e) Centro di saggio: elaborazione del tariffario dei servizi

Target

7. N. 2 progetti approvati; almeno n. 10 partner stranieri coinvolti nei progetti;
8. a) N. 4 progetti e n. 6 soggetti rappresentativi del settore agroalimentare e della bioeconomia, di cui almeno il 50% in Basilicata
   b) 4 Accordi quadro / Accordi Operativi / Contratti
9. a) n. 5 ulteriori rispetto a quelli già compresi della Carta dei Servizi
   b) n. 1 Progetto di Potenziamento IR approvato; N. 1 contratto con imprese o enti di ricerca
   c) n. 4 corsi per almeno 15 allievi/corso
   d) Conseguito accreditamento
   e) Centro di Saggio: modifica della scheda/servizio, completata con le tariffe previste

Obiettivi Strategici pluriennali r n. 7 n. 8 e 9

Area Responsabile dell'attuazione: Ricerca e Servizi Avanzati — **Data** 31/12/2021

Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performan 14,3% (peso uguale per ognuna delle 7 Aree organizzative dell'Agenzia)

N. Obiettivi Operativi Annuali: 3 — *Ciascun obiettivo operativo può conseguire un punteggio massimo di 100 / il numero di obiettivioperativi annui assegnati all'Are, pari a punti:* 33,33

Obiettivi Operativi		N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessivoattribuibile per indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti
	7	2	16,67	7. N. progetti cooperazione transregionale e/o transnazionali in corso e approvati;	2	2	16,67
			16,67	N. partner stranieri coinvolti nei progetti;	10	10	16,67
	8	4	8,33	N. progetti di ricerca rinnovati o incrementati per soddisfare richieste di innovazione delle imprese agroalimentari e della bioeconomia;	4	3	6,25
			8,33	N soggetti rappresentativi del settore agroalimentare e della bioeconomia...	6	6	8,33
			8,33	... di cui almeno 3 operanti in Basilicata	3	3	8,33
			8,33	N. Contratti con imprese, Università, Enti di Ricerca per attività R&D e di accelerazione di imprese High-Tech	4	4	8,33
	9	5	6,67	N. servizi incrementali erogabili al territorio	5	0	0,00
			6,67	N. contratti con imprese o Enti di ricerca per l'utilizzo della struttura plant phoenomics in attività R&D	2	2	6,67
			6,67	N. corsi di perfezionamento e scambio buone prassi per tecnici e divulgatori	4	0	0,00
			6,67	Implementazione del Sistema di Qualità ISO 17025 dei servizi del Centro di Ricerca e del Centro di Saggio	1	0	0,00
			6,67	Centro di saggio: elaborazione del tariffario dei servizi	1	0	0,00
							71,25

NOTE: Per quanto riguarda i target riferiti all'Obiettivo n. 9, non è stata trasmessa all'ufficio alcuna documentazione, ad eccezione dei contratti con imprese o Enti di ricerca per l'utilizzo della struttura plant phoenomics in attività R&D

Ascoltati i funzionari addetti al monitoraggio e lette le osservazioni dell'Ufficio in calce alla presente scheda di riepilogo della performance organizzativa, il Direttore ritiene raggiunti gli obiettivi assegnati nel 2021 nella proporzione qui indicata.

Il Direttore Prof. Aniello Crescenzi

Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area Programmazione e Sviluppo

Piano della Performance 2021-2023

Obiettivi anno 2021

10. Potenziamento della specializzazione per comparti produttivi delle Aziende Agricole SSDD
11. Individuazione di strategie di trasferimento delle innovazioni agli operatori delle filiere produttive e/o dei comparti (cerealicolo, orto-frutticolo, vitivinicolo, olivicolo, piante officinali / biodiversità, foraggicoltura, forestazione produttiva e acquacoltura)

Indicatori di risultato

10. N. prove sperimentali / dimostrative per AASD nel comparto di specializzazione in coerenza con il Piano delle Attività dell'Agenzia
11. a) N. partner pubblici e/o operatori associati coinvolti nelle prove sperimentali dimostrative in presenza allestite dall'Azienda
    b) N. interventi dimostrativi realizzati presso le AASD
    c) Report di analisi dei dati tecnici ed economici riferiti ad ogni AASD, finalizzato alla – eventuale - riprogrammazione delle attività di breve e medio periodo

Target

10. N. 3 prove / AASD allestite (nuove prove e/o annualità di prove pluriennali)
11. a) Almeno 3 partner pubblici e/o operatori associati per ogni AASD (ulteriori rispetto all'anno precedente)
    b) N. 3 interventi dimostrativi nel comparto di specializzazione per ogni AASD
    c) Report di analisi dei dati tecnici ed economici riferiti ad ogni AASD, finalizzato alla – eventuale - riprogrammazione delle attività di breve e medio periodo)

Obiettivi Strategici pluriennali n. 2

Area Responsabile dell'attuazione: Programmazione e sviluppo — **Data** 31/12/2021

Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performar **14,3%** (peso uguale per ognuna delle 7 Aree organizzative dell'Agenzia)

N. Obiettivi Operativi Annuali: 2 — ***Ciascun obiettivo operativo può conseguire un punteggio massimo di 100 / il numero di obiettivioperativi annui assegnati all'Are, pari a punti:*** **50,00**

Obiettivi Operativi	N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessivoattribuibile per indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti
10	1	50	N. prove sperimentali/ dimostrative per AASD nel comparto di specializzazione in coerenza con il Piano delle attività dell'Agenzia	21	23	50
11	3	16,67	N. partner pubblici e/o operatori associati coinvolti nelle prove sperimentali dimostrative in presenza allestite dall'Azienda	21	47	16,67
		16,67	N. interventi dimostrativi realizzati presso le AASD	21	27	16,67
		16,67	Report di analisi dei dati tecnici ed economici riferiti ad ogni AASD, finalizzato alla – eventuale - riprogrammazione delle attività di breve e medio periodo	1	1	16,67
						100,00

ANNOTAZIONI:

Ascoltati i funzionari addetti al monitoraggio e lette le osservazioni dell'Ufficio in calce alla presente scheda di riepilogo della performance organizzativa, il Direttore ritiene raggiunti gli obiettivi assegnati nel 2021 nella proporzione qui indicata.

Il Direttore Prof. Aniello Crescenzi

Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area Gestione Beni Riforma Fondiaria, Patrimonio, Appalti, Lavori

Piano della Performance 2021-2023

Obiettivi anno 2021

12. Manutenzione ed adeguamento strutture Alsia
13. Dismissione di beni della Riforma con procedure post LR 19/2017;
14. Adeguamento funzionale/manutenzione sala convegni di Pantanello e collaudo "lavori costituendo polo agrobiotecnologie di Pantanello";

Indicatori di risultato

12. Progetto di ristrutturazione (demolizione/ricostruzione) della c.d. nuova "palazzini uffici" della AASD Pignola-Ampliamento, adeguamento progetto 2019.
13. Importo perizie di stima redatte;
14. Progetto di adeguamento sala convegni e certificato di collaudo "lavori costituendo polo agrobiotecnologie di Pantanello

Target

12. Presentazione al Comune di Pignola della richiesta di autorizzazione all'intervento entro il 30.11. 2021;
13. Importo perizie di stima redatte non inferiore a € 1.000.000,00
14. Ultimazione lavori di adeguamento sala convegni sottoscrizione certificato di collaudo "lavori costituendo polo agrobiotecnologie di Pantanello"

Obiettivi Strategici pluriennali r n.3

Area Responsabile dell'attuazione: Gestione Beni Riforma Fondiaria, Patrimonio, Appalti, Lavori — **Data** **31/12/2021**

Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performar **14,3%** **(peso uguale per ognuna delle 7 Aree organizzative dell'Agenzia)**

N. Obiettivi Operativi Annuali: **3** — ***Ciascun obiettivo operativo può conseguire un punteggio massimo di 100 / il numero di obiettivioperativi annui assegnati all'Are, pari a punti:*** **33,33**

Obiettivi Operativi	*N. di indicatori previsti dal Piano Performance*	*Val. Max complessivoattribuibile per indicatore*	*Descrizione dell'indicatore*	Target Previsto	Target Realizzato	*punti*
12	1	33,33	Progetto di ristrutturazione (demolizione/ricostruzione) della c.d. nuova "palazzini uffici" della AASD Pignola-Ampliamento, adeguamento progetto 2019.	Presentazione al Comune entro il 30.11.2021	1	33,33
13	1	33,33	Importo perizie di stima redatte;	€ 1.000.000,00	0	0,00
14	2	16,67	Progetto di adeguamento sala convegni	Ultimazione dei lavori	0	0,00
			Certificato di collaudo lavori costituendo polo agrobiotecnologie di Pantanello"	Ultimazione dei lavori	1	16,67
						50,00

ANNOTAZIONI: Cfr. prot. 1368 del 8.03.2022

Ascoltati i funzionari addetti al monitoraggio e lette le osservazioni dell'Ufficio in calce alla presente scheda di riepilogo della performance organizzativa, il Direttore ritie raggiunti gli obiettivi assegnati nel 2021 nella proporzione qui indicata.

Il Direttore Prof. Aniello Crescenzi

Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area Affari Generali e Finanziari

Piano della Performance 2021-2023

Obiettivi anno 2021

15. Miglioramento organizzativo e recupero di efficienza nell'utilizzo dei dati di Bilancio
16. Miglioramento organizzativo dell'Ufficio e recupero produttività interna
17. Miglioramento organizzativo e recupero di efficienza (attività di rilevazione delle presenze, mediante il rilascio di una apposita web app)

Indicatori di risultato

15. Implementazione del servizio "PagoPA"
16. N. SAL programmati su progetti in corso
17. Implementazione dell'app di autorizzazione delle assenze del personale

Target

15. Messa a sistema del servizio e rilascio sul sito dell'Agenzia
16. Almeno n. 8 SAL su progetti in corso
17. Messa a sistema dell'applicativo (app scaricata da tutto il personale)

Obiettivo Strategico pluriennale n.15 n. 16 e 17

Area Responsabile dell'attuazione: Affari Generali e Finanziari — **Data** 31/12/2021

Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performar **14,3%** **(peso uguale per ognuna delle 7 Aree organizzative dell'Agenzia)**

N. Obiettivi Operativi Annuali: 3 — ***Ciascun obiettivo operativo può conseguire un punteggio massimo di 100 / il numero di obiettivioperativi annui assegnati all'Are, pari a punti:*** **33,33**

Obiettivi Operativi	N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessivoattribuibile per indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti
15	1	33,33	Implementazione del servizio "PagoPA"	Messa a sistema del servizio e rilascio sul sito dell'Agenzia	1	33,33
16	1	33,33	N. SAL programmati su progetti in corso	8	10	33,33
17	1	33,33	Implementazione dell'app di autorizzazione delle assenze del personale	1	1	33,33
						100,00

ANNOTAZIONI:

Ascoltati i funzionari addetti al monitoraggio e lette le osservazioni dell'Ufficio in calce alla presente scheda di riepilogo della performance organizzativa, il Direttore riti raggiunti gli obiettivi assegnati nel 2021 nella proporzione qui indicata.

Il Direttore Prof. Aniello Crescenzi

Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area Comunicazione

Piano della Performance 2021-2023

Obiettivi anno 2021

18. Dematerializzazione delle modalità di accesso ai servizi dell'Agenzia
19. Transizione al digitale
20. Azioni di comunicazione specialistica su agrobiodiversità, patriarchi da frutto, paesaggio rurale e Riforma Fondiaria

Indicatori di risultato

18. Elaborazione progetto esecutivo e avvio gara per la Creazione della Banca dati digitale Unica del patrimonio riveniente dalla Riforma fondiaria connessa al Sistema RSDI della Regione
19. Piano triennale 2021-23 per la Trasformazione digitale dell'Agenzia
20. 1) Elaborazione Progetto esecutivo e avvio gara per affidamento riprese/foto e produzione materiale audio/visivo
    2) Elaborazione proposta progetto esecutivo per Avviso MIPAAF n. 170248 Fondo Art. 10 legge 194

Target

18. Il progetto deve prevedere tra l'altro:
    La digitalizzazione dei procedimenti amministrativi della Riforma
    Moduli di archiviazione per la creazione di una banca dati unica funzionale alle attività di Banca della terra regionale
19. Il Piano deve individuare le linee-guida per la digitalizzazione dei processi interni dell'Agenzia e dei servizi agli utenti nel 2021-2023
20. a) Il progetto deve prevedere tra l'altro:
    - La creazione di gruppi di lavoro per le diverse azioni da realizzare
    - La realizzazione di partenariati
    - La definizione delle modalità di raccolta e fruizione dei racconti collegati ai macro argomenti

    b) Il progetto deve prevedere tra l'altro:
    - La definizione delle attività connesse con la giornata della agrobiodiversità
    - La definizione delle attività connesse con gli itinerari dei patriarchi da frutto in Basilicata

Obiettivo Strategico pluriennale Trasversale

Area Responsabile dell'attuazione: Comunicazione — **Data** **31/12/2021**

Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance **14,3%** **(peso uguale per ognuna delle 7 Aree organizzative dell'Agenzia)**

N. Obiettivi Operativi Annuali: 3 — ***Ciascun obiettivo operativo può conseguire un punteggio massimo di 100 / il numero di obiettivioperativi annui assegnati all'Are, pari a punti:*** **33,33**

Obiettivi Operativi		*N. di indicatori previsti dal Piano Performance*	*Val. Max complessivo attribuibile per indicatore*	*Descrizione dell'indicatore*	Target Previsto	Target Realizzato	*punti*
	18	2	16,67	Elaborazione progetto esecutivo	Digitalizzazione dei procedimenti amministrativi della Riforma	0	0
					Moduli di archiviazione per banca dati unica per Banca della terra regionale	0	0
	19	1	33,33	Piano triennale 2021-23 per la Trasformazione digitale dell'Agenzia	Linee-Guida per la digitalizzazione dei processi interni dell'Agenzia e dei servizi agli utenti	1	33,33
	20	2	16,67	Elaborazione Progetto esecutivo e avvio gara per affidamento riprese/foto e produzione materiale audio/visivo	Elaborazione Progetto esecutivo e avvio gara per affidamento riprese/foto e produzione materiale audio/visivo	0,5	8,3
				Elaborazione proposta progetto esecutivo per Avviso MIPAAF	Elaborazione proposta progetto esecutivo per Avviso MIPAAF	1	16,67
							58,33

Annotazioni

Ascoltati i funzionari addetti al monitoraggio e lette le osservazioni dell'Ufficio in calce alla presente scheda di riepilogo della performance organizzativa, il Direttore ritiene raggiunti gli obiettivi assegnati nel 2021 nella proporzione qui indicata.

Il Direttore Prof. Angelo Gracsenzi

4. MISURAZIONE E VAUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 2021

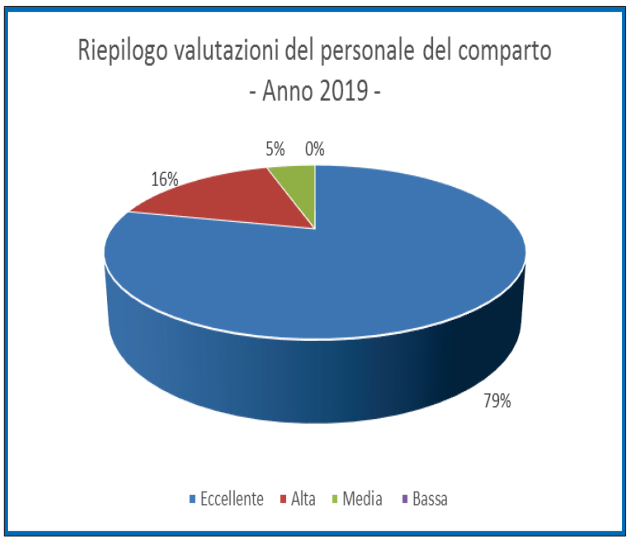
Dal 2016 in Alsia la performance organizzativa è valutata in modo unitario per tutte le risorse umane assegnate alla medesima Area; ogni Dirigente è responsabile dell'attuazione dell'obiettivo strategico e degli obiettivi operativi annuali formalizzati con il Piano della Performance; la performance individuale rappresenta il contributo che ogni dipendente fornisce in termini di raggiungimento degli obiettivi e di comportamenti professionali dimostrati.

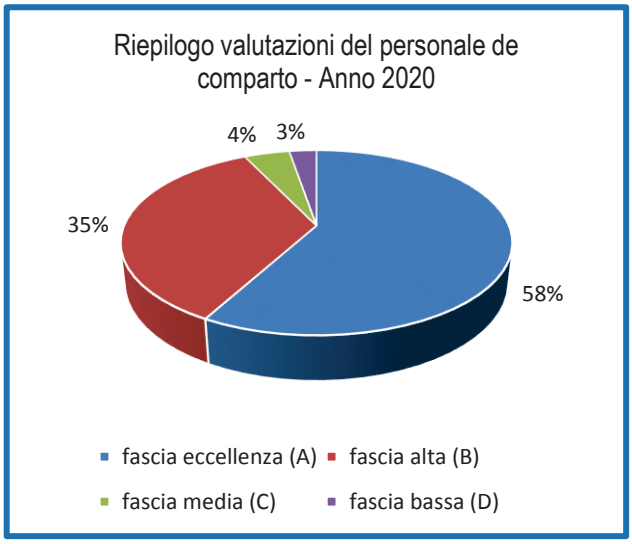
Di seguito si riportano le elaborazioni aggregate della valutazione complessiva della performance conseguita dai dipendenti dell'Agenzia. Nel corso dell'anno ciascun Dirigente e Posizione Organizzativa hanno curato il miglioramento delle risorse umane assegnate mediante colloqui, confronti one to one ed apposite riunioni operative dei team di lavoro.

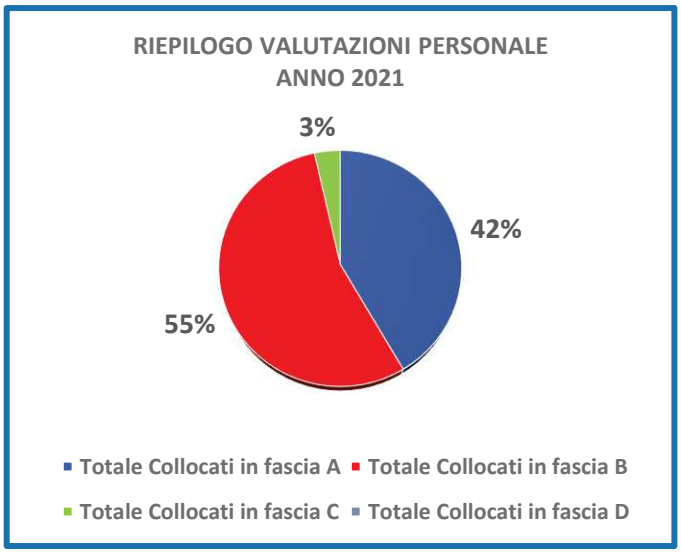
CCNL FFLL + CCNL Ch

Area	n. Dipendenti	n. PO	n. Dirigenti
Affari Generali e Finanziari	8	3	1
Comunicazione	5	1	1
Direzione	7	2	
Gestione Beni Riforma Fondiaria	15	6	1
Programmazione e Sviluppo	18	7	
Ricerca e Servizi Avanzati CCNL FFLL	6	0	1
Ricerca e Servizi Avanzati CCNL Ch	17	0	
Servizi di Base	17	4	1
	93	**23**	**5**

Per quanto riguarda il personale del comparto, si è progressivamente diversificata la valutazione, come rilevabile a colpo d'occhio dai grafici posti a confronto: nella pagina successiva


Riepilogo valutazioni del personale del comparto
- Anno 2019 -
5%
0%
16%
79%
Eccellente
Alta
Media
Bassa


Riepilogo valutazioni del personale de
comparto - Anno 2020
4%
3%
35%
58%
fascia eccellenza (A)
fascia alta (B)
fascia media (C)
fascia bassa (D)

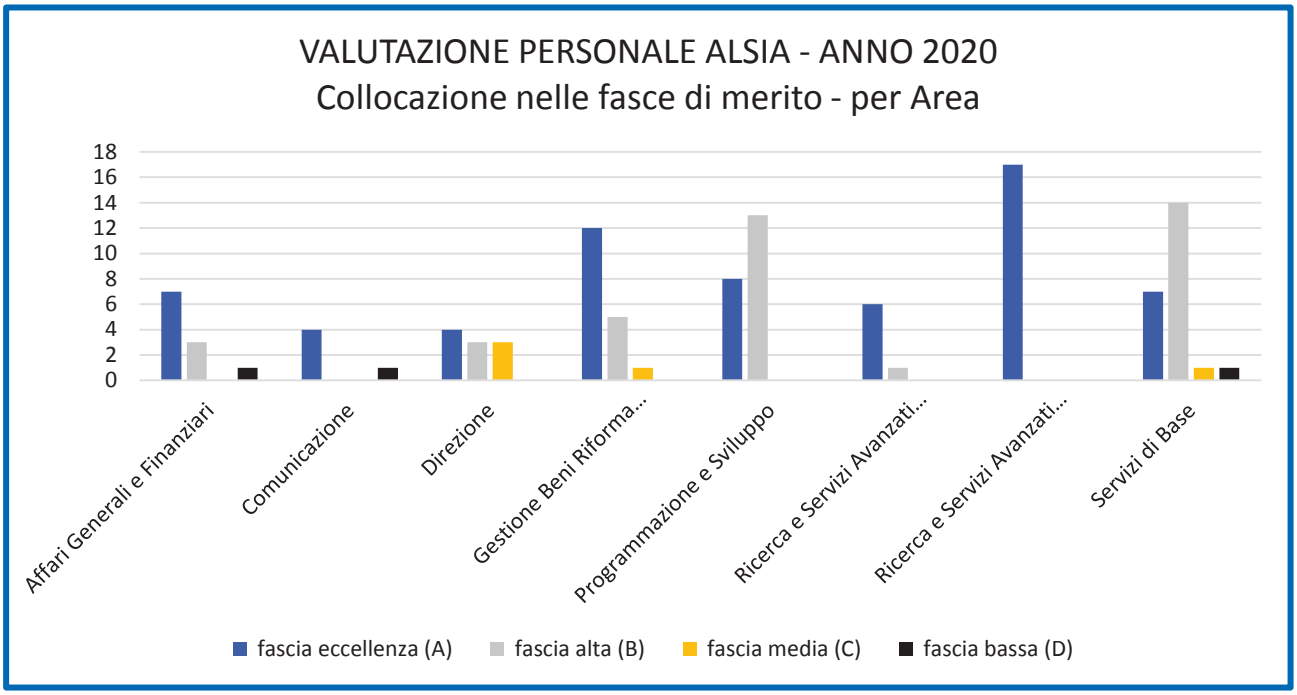

RIEPILOGO VALUTAZIONI PERSONALE
ANNO 2021
3%
42%
55%
Totale Collocati in fascia A
Totale Collocati in fascia B
Totale Collocati in fascia C
Totale Collocati in fascia D

Collocazione nelle Fasce di merito dei Dipendenti delle Aree (con e senza incarico di PO)

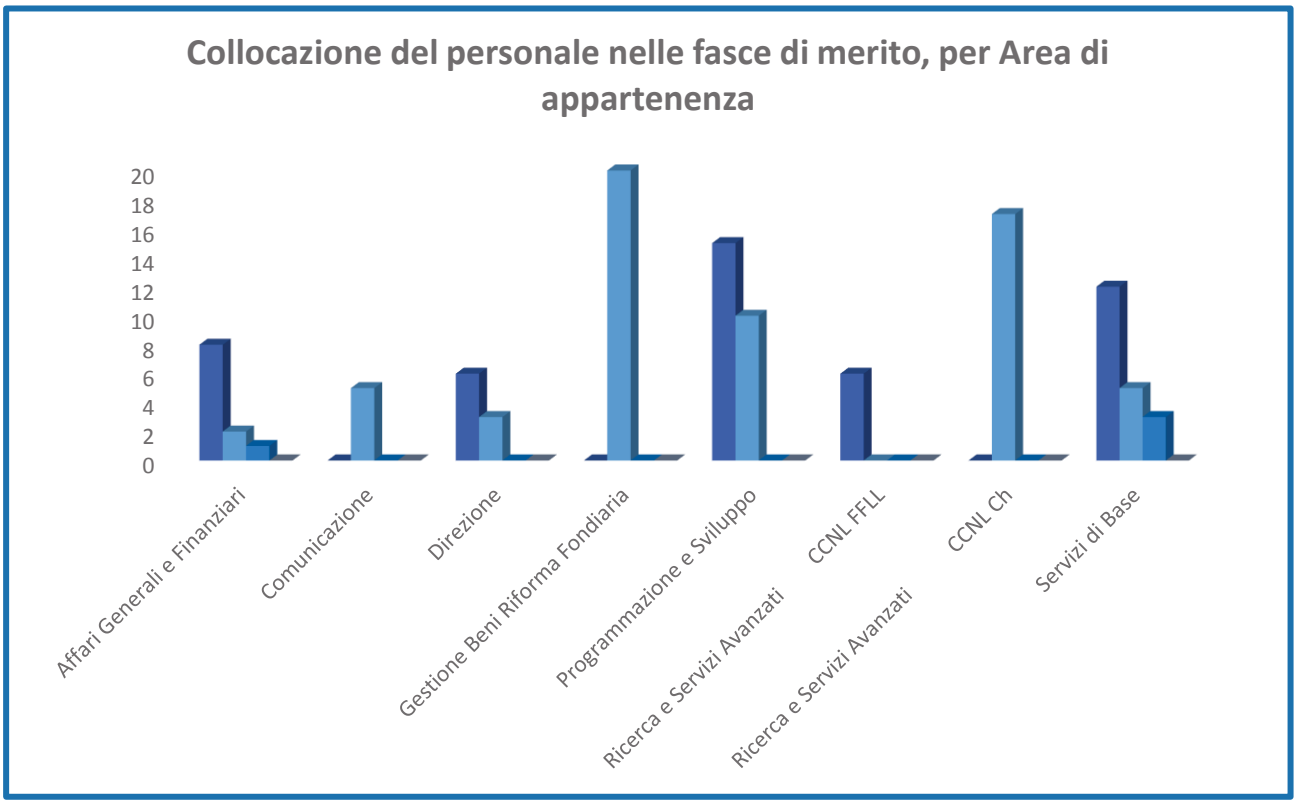
	Totale Collocati in fascia A	Totale Collocati in fascia B	Totale Collocati in fascia C	Totale Collocati in fascia D
Affari Generali e Finanziari	8	2	1	0
Comunicazione	0	5	0	0
Direzione	6	3	0	0
Gestione Beni Riforma Fondiaria	0	20	0	0
Programmazione e Sviluppo	15	10	0	0
Ricerca e Servizi Avanzati CCNL FFLL	6	0	0	0
Ricerca e Servizi Avanzati CCNL Ch	0	17	0	0
Servizi di Base	12	5	3	0
	47	**62**	**4**	**0**

Le valutazioni individuali sono state formulate secondo le regole del SMVP vigente, risentendo inevitabilmente dei risultati di performance organizzativa parzialmente raggiunti da alcune delle Aree organizzative.

Le differenze di valutazione fra Area ed Area sono evidenziate nella pagina seguente, che riporta il raffronto fra l'anno 2020 e l'anno 2021.


VALUTAZIONE PERSONALE ALSIA - ANNO 2020
Collocazione nelle fasce di merito - per Area
18
16
14
12
10
8
6
4
2
0
Affari Generali e Finanziari
Comunicazione
Direzione
Gestione Beni Riforma...
Programmazione e Sviluppo
Ricerca e Servizi Avanzati...
Ricerca e Servizi Avanzati...
Servizi di Base
fascia eccellenza (A)
fascia alta (B)
fascia media (C)
fascia bassa (D)

Anno 2021


Collocazione del personale nelle fasce di merito, per Area di appartenenza
20
18
16
14
12
10
8
6
4
2
0
Affari Generali e Finanziari
Comunicazione
Direzione
Gestione Beni Riforma Fondiaria
Programmazione e Sviluppo
CCNL FFLL
CCNL Ch
Servizi di Base
Ricerca e Servizi Avanzati
Ricerca e Servizi Avanzati

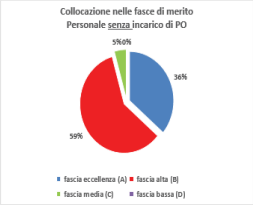
CCNL FFLL + CCNL Ch				Dirigenza	
Area	n. Dipendenti	n. PO		n. Dirigenti	Tot. Personale /Area
Affari Generali e Finanziari	8	3	**11**	1	12
Comunicazione	4	1	**5**	1	6
Direzione	7	2	**9**	0	9
Gestione Beni Riforma Fondiaria	15	5	**20**	1	21
Programmazione e Sviluppo	18	7	**25**	0	25
Ricerca e Servizi Avanzati	6	0	**6**	1	7
Ricerca e Servizi Avanzati	17	0	**17**		17
Servizi di Base	16	4	**20**	1	21
	91	**22**	**113**	**5**	**118**

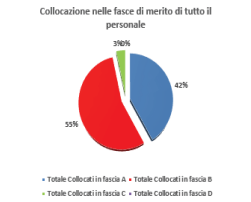
Comparto (senza incarichi)				
da 90 a 100	da 70 ad 89,!	da 60 a 69,9	da 40 a 59,5	
fascia eccellenza (A)	fascia alta (B)	fascia media (C)	fascia bassa (D)	
5	2	1	0	8
0	4	0	0	4
4	3	0	0	7
0	15	0	0	15
10	8	0	0	18
6	0	0	0	6
0	17	0	0	17
8	5	3	0	16
33	54	4	0	**91**

Posizioni Organizzative FFLL				
da 90 a 100	da 70 ad 89,!	da 60 a 69,9	da 40 a 59,5	
fascia eccellenza (A)	fascia alta (B)	fascia media (C)	fascia bassa (D)	
3	0	0	0	3
0	1	0	0	1
2	0	0	0	2
0	5	0	0	5
5	2	0	0	7
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
4	0	0	0	4
14	**8**	**0**	**0**	22

Collocazione nelle Fasce di merito dei Dipendenti delle Aree
(con e senza incarico di PO)

	Totale Collocati in fascia A	Totale Collocati in fascia B	Totale Collocati in fascia C	Totale Collocati in fascia D	
Affari Generali e Finanziari	8	2	1	0	11
Comunicazione	0	5	0	0	5
Direzione	6	3	0	0	9
Gestione Beni Riforma Fondiaria	0	20	0	0	20
Programmazione e Sviluppo	15	10	0	0	25
Ricerca e Servizi Avanzati	6	0	0	0	6
Ricerca e Servizi Avanzati	0	17	0	0	17
Servizi di Base	12	5	3	0	20
	47	62	4	0	113



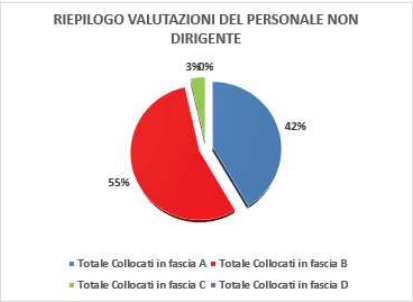


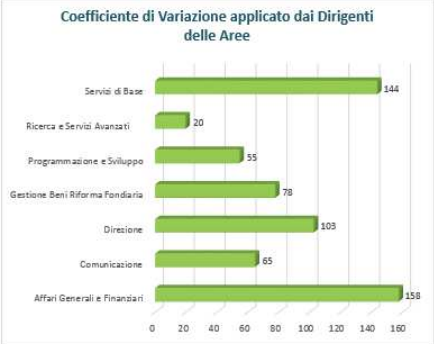
COEFFICIENTE DI VARIAZIONE nelle valutazioni dei dipendenti (art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs. 150/2009)

Collocazione nelle Fasce di merito dei Dipendenti delle Aree (con e senza incarico di PO)

	Totale Collocati in fascia A	Totale Collocati in fascia B	Totale Collocati in fascia C	Totale Collocati in fascia D	
Affari Generali e Finanziari	8	2	1	0	11
Comunicazione	0	5	0	0	5
Direzione	6	3	0	0	9
Gestione Beni Riforma Fondiaria	0	20	0	0	20
Programmazione e Sviluppo	15	10	0	0	25
Ricerca e Servizi Avanzati	6	0	0	0	6
Ricerca e Servizi Avanzati	0	17	0	0	17
Servizi di Base	12	5	3	0	20
	47	62	4	0	113

Coefficiente di Variazione definito rispetto alle valutazioni individuali formulate dai Dirigenti, secondo le indicazioni dell'ARVM	
Affari Generali e Finanziari	158
Comunicazione	65
Direzione	103
Gestione Beni Riforma Fondiaria	78
Programmazione e Sviluppo	55
Ricerca e Servizi Avanzati	20
Servizi di Base	144





Per quanto riguarda i pesi relativi (rispettivamente 90% e 10%) dei due fattori che compongono la Performance organizzativa dei Dirigenti (Grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici ed operativi dell'Area e Salute Organizzativa ovvero, adozione degli atti di programmazione descritti nel piano nei tempi indicati dalla Direzione) sono gli stessi definiti dal CICO per i Dirigenti regionali dal 2020.

Le schede individuali di valutazione, sottoscritte dai valutati e dai valutatori, sono disponibili e consultabili presso l'Ufficio del Personale dell'Alsia che ne effettua le elaborazioni.

5.“LEZIONI APPRESE” ED AZIONI DI MIGLIORAMENTO

La Relazione annuale costituisce il documento attraverso il quale l’amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance dell’anno 2021, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.

Costituisce un importante strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l’amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell’anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance[4], tanto sul piano del contenuto delle attività da programmare che sul piano metodologico.

Per questa ragione, con la Relazione consuntiva a chiusura del Ciclo della Performance 2021, si è ritenuto utile “fissare” le riflessioni scaturite dalla gestione del Ciclo, tenendo conto delle osservazioni fatte dall’ARVM nelle ultime due annualità disponibili (2020 e 2021) e dalle valutazioni rilevate in sede di misurazione dei risultati della performance dalla stessa Amministrazione.

Per ogni criticità segnalata, sono di seguito riportati:

- Le osservazioni dell’ARVM nella *“Relazione sul funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni – annualità 2021”*,
- Le misure di miglioramento adottate dall’Alsia,
- I suggerimenti dell’Alsia all’Autorità Regionale per la Valutazione ed il Merito per supportare il miglioramento organizzativo dell’Ente.

[4] Vedi articolo 4, comma 2, lett. a) del d.lgs. 150/2009 come modificato dal d.lgs. 74/2017 e Linee Guida n. 3/2018 della Funzione Pubblica.

LE OSSERVAZIONI DELL'ARVM	LE RAGIONI DELLE CRITICITÀ RISCONTRATE	LE MISURE DI MIGLIORAMENTO ADOTTATE	I SUGGERIMENTI DELL'ALSIA ALL'ARVM PER SUPPORTARE IL MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE.
RITARDI NELL'ADOZIONE DEL PIANO	I tempi dell'approvazione del Bilancio Regionale (passaggio necessario per poter avere certezza nella quantificazione delle risorse trasferite all'Ente) condizionano in modo determinante la possibilità di programmare le attività proprie della mission dell'Agenzia, soggette come sono – annualmente – a sistematiche revisioni degli importi già fissati nei pluriennali precedenti. Le risorse destinate alle retribuzioni del personale mortificano la possibilità di utilizzare gli spazi assunzionali, pure presenti, a fronte delle numerosissime cessazioni registrate.	Con la revisione organizzativa dell'Ente operata con la Delibera n. 78/2023, le unità lavorative dedicate al Ciclo della Performance e – contemporaneamente – alla gestione del personale, sono state incrementate. Le competenze dell'Ufficio sono state ripartite fra due Elevate Qualificazioni, una delle quali dedicata esclusivamente ai compiti di programmazione, monitoraggio e rendicontazione del Ciclo della Performance, al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, alla contrattazione decentrata.	
UGUALE PESATURA DEGLI OBIETTIVI E INDICATORI DI IMPATTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI	Fino al 2021 l'Agenzia ha tentato di gestire il monitoraggio, la misurazione e la valutazione della performance con applicativi informatici regionali, di cui era obbligatorio il riuso[5]. Nel tentativo di attenerci alla pre-	Si sono ricercate soluzioni rigorose ma semplificate, gestibili con fogli excel. Nel 2021 è stato possibile acquistare un software dedicato alla programmazione strategica e Ciclo della Performance. Si è rilevato che la complessità di gestione del programma	

[5]) In applicazione dell'art. 10 della LR n. 9/2015
1. Dopo l'art. 8 della L.R. 7 agosto 1996, n. 38 e s.m.i è inserito il seguente articolo: "Art. 8 bis - Semplificazione gestionale (…)
2. In particolare l'ALSIA si avvale:
- dell'Ufficio Legale della Regione Basilicata;
- del sistema informativo regionale comprese l'attività di sviluppo, l'uso delle tecnologie e la manutenzione delle attrezzature;
- dei software gestionali per la contabilità e la ragioneria e di ogni altro software disponibile necessario per l'espletamento delle funzioni dell'ALSIA; (…)

3. I servizi previsti dai contratti in essere alla scadenza saranno ricompresi negli omologhi contratti stipulati dalla Regione Basilicata."

	scrizione della LR n. 9/2015 si è dovuto però constatare che si trattava di software molto "personalizzati", non utilizzabili dall'Agenzia, Ente di dimensioni molto più ridotte.	necessitava di una risorsa stabilmente assegnata la cui mancanza, non ne ha consentito il completo e stabile utilizzo, ritornando temporaneamente ad una misurazione effettuata con fogli di calcolo. Preme tuttavia segnalare che, nella consapevolezza della criticità degli strumenti di misurazione e valutazione, il Piano è stato costruito in modo da assegnare ad ogni Area obiettivi tendenzialmente di uguale peso, dandone evidenza nel Piano della Performance, incluso quello relativo all'annualità 2021.[6] Si è trattato, in sintesi, di una soluzione escogitata per consentire all'Ente di conciliare le norme di settore, la programmazione reale, la misurazione e la valutazione.	
TARGET POCO SFIDANTI		L'Amministrazione è impegnata a migliorare questa criticità segnalata dall'ARVM.	Programmare almeno un incontro con Dirigenti ed Elevate Qualificazioni dell'Agenzia, teso ad evidenziare in concreto quali indicatori e/o target non risultano pienamente rispondenti a caratteristiche "SMART". L'incontro risulterebbe inoltre utile a superare una logica di tipo meramente adempimentale, ancora molto diffusa
DIFFERENZIAZIONE DEI PUNTEGGI E RISCHIO DELL'EFFETTO ALONE	L'Amministrazione è impegnata a migliorare questa criticità, sebbene il riconoscimento delle premialità economiche secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance regionale (per fasce di	Già nell'annualità 2020 l'Amministrazione ha tenuto conto della indicazione dell'ARVM, differenziando le valutazioni del personale in modo significativo rispetto al 2019.	Chiarire ulteriormente le modalità di valutazione del Vertice dell'Agenzia.

[6] Piano della Performance 2020, pag. 28

NELL'ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI	merito, e non per punteggi, come precedentemente previsto nel sistema Alsia) accentui ulteriormente l'appiattimento delle valutazioni.	Non sfugge comunque la difficoltà di procedere in tale direzione, tentando di valorizzare effettivamente il merito: le vivaci contestazioni di cui è stata destinataria l'Agenzia in fase di misurazione della performance organizzativa nel 2021 costituiscono un esempio eloquente in tale senso. L'Amministrazione intende comunque, dopo una sperimentazione durata 4 anni del vigente SMVP, procedere ad una sua revisione, tesa a: ▪ Rendere più leggibili le regole che governano il sistema; ▪ Semplificare la descrizione complessiva della misurazione ▪ Esplicitare ulteriormente in modo analitico le fasi di pianificazione / modifica / valutazione delle Performance di ciascun dirigente; ▪ Definire range di merito riguardanti le differenziazioni delle valutazioni del personale, da rendere visibili ai Dirigenti già in fase di caricamento dei punteggi, con applicazione contestuale del coefficiente di variazione applicato ▪ Migliorare le schede di valutazione predisponendo appositi "template", che implementino una banca dati "ad hoc" ▪ Approfondire ed esplicitare ulteriormente le procedure di assegnazione e misurazione degli obiettivi annuali ▪	
INTEGRAZIONE CON IL PTPCT	Alcune azioni del Piano di prevenzione della Corruzione sono anche obiettivi di performance, modalità individuata dall'ARVM come buona pratica	L'Amministrazione ha posto in capo ad un unico Dirigente (dal 2023) il presidio del Ciclo della Performance, della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	

CUSTOMER SATISFACTION	In considerazione delle criticità rilevate dall'ARVM, è stato in fine effettuato un complessivo riposizionamento del punto di osservazione dei servizi erogati, considerati secondo la prospettiva dei destinatari e non secondo quella dell'Amministrazione, ed introdotta una specifica valutazione del rischio di mancato raggiungimento del target fissato e di possibilità del verificarsi di eventi corruttivi ad esso collegati, distinta per ogni obiettivo operativo	L'Amministrazione è sta incrementando gli strumenti di rilevazione della Customer Satisfaction, ed è pubblica sul sito la Carta dei Servizi.

In sintesi:

Nel corso degli anni in cui è stato applicato in Alsia il Ciclo della Performance (2014-2023) il personale ha comunque "assimilato" il metodo della programmazione / monitoraggio / controllo del suo operare; si è abituato a "rendere conto" del proprio lavoro, dei tempi e dei modi in cui lo svolge: il cambiamento culturale non è di poco conto, ma la capacità e l'interesse a tradurre le informazioni derivanti dal monitoraggio in azioni di miglioramento deve essere resa più fruibile, consapevole, diffusa, praticando il miglioramento possibile (della performance organizzativa e di quella individuale) ed imparando dagli errori,.

PUNTI DI FORZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE		
Capacità di Visione Strategica della Direzione	**Disponibilità di RU con specifica esperienza nell'ambito della consulenza organizzativa**	**Disponibilità di un gruppo (benchè ristretto) di risorse umane appartenenti alle diverse Aree organizzative, motivate al miglioramento continuo, capaci di apprendere dall'esperienza e introdurre innovazione**

Obiettivi di miglioramento				
Semplificazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	Più ampio e diffuso **supporto tecnologico** dei processi e della dotazione quali-quantitativa di software gestionali specializzati ed interoperabili	Presidio degli **standard di qualità** degli indicatori di risultato	Incremento della **integrazione fra i diversi strumenti di pianificazione** / monitoraggio / controllo, per la creazione di Valore pubblico	Implementazione progressiva di un sistema di **programmazione e valutazione partecipata** dagli stakeholders interni ed esterni