



RELAZIONE SULLE PERFORMANCE DELL'ANNO 2018

Il documento è stato redatto dal personale dell'Area Affari Generali e Finanziari

DIRIGENTE: DOTT. ROSANNA CARAGIULO

P. ALTA SPECIALIZZAZIONE: AVV. ROSA MARIA BENEVENTO

gennaio 2020

SOMMARIO

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE.....	2
1. Premessa	3
2. I principali risultati raggiunti.....	4
3. Il contesto e le risorse.....	9
4. Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa	13
5. Misurazione e Valutazione degli Obiettivi Individuali	25

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La Relazione Consuntiva sul Ciclo della Performance per l'anno 2018 segue il percorso espositivo ridisegnato dalle Linee Guida del Dipartimento Funzione Pubblica n. 3 del novembre 2018, evidenziando – in una logica di accountability e nel rispetto delle disposizioni vigenti – il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Piano della Performance 2018/2020 all'Amministrazione nel suo insieme, alle sue diverse articolazioni organizzative ed ai singoli dipendenti.

Gli step previsti dal Ciclo della Performance sono stati seguiti per tutto il personale dell'Agenzia:

- ai dipendenti con CCNL Funzioni Locali, confluiti nel ruolo unico regionale ex art. 13 della LR 9/2014 ed assegnati funzionalmente all'Alsia;
- ai dipendenti con CCNL Chimico Farmaceutico, dipendenti dell'Ente ex art. 17 della LR 27/2012, in forza di appositi Contratti Integrativi.

Nel corso del 2018 è stata inoltre avviata la revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in essere, partecipando direttamente allo studio del nuovo SMVP (redatto in maniera uniforme per tutti gli enti del Sistema Basilicata ed adottato dalla Giunta Regionale con DGR n. 1391 del 28.12.2018), in vigore in Alsia dal 2020, a valle di necessari adeguamenti all'organizzazione dell'Agenzia, d'intesa con l'OIV.

Complessivamente la Relazione sulla Performance 2018 fa emergere l'immagine di un Ente impegnato sul piano della progettazione di interventi per lo sviluppo del comparto agricolo ed agroindustriale del territorio come sull'efficientamento della organizzazione interna; un Ente per il quale la Relazione annuale sulla Performance rappresenta strumento privilegiato di assunzione di responsabilità nei confronti della propria comunità e momento centrale di riflessione nel perseguire in modo incrementale la qualificazione della spesa, il miglioramento organizzativo e gestionale, la creazione di valore pubblico.

Il documento (che ubbidisce ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti), è stato redatto in ottemperanza alle previsioni dell'art. 10 comma 1 lett. b) del D.lgs. 150/2009 e delle citate Linee Guida FP n. 3/2018.

1. Premessa

La presente 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 2018, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.

Con la Delibera n.3/2020 sono state approvate dal Direttore dell'Ente apposite schede di calcolo, le quali espongono in maniera analitica il grado di raggiungimento della Performance Organizzativa di ciascun obiettivo, assegnato dal Piano della Performance alle diverse Aree Organizzative nelle quali l'Ente è articolato.

L'Amministrazione ha scelto di adottare un "Piano selettivo" con obiettivi assegnati in modo collettivo a tutto il personale assegnato ad un'Area Organizzativa, e pertanto nella Relazione sono riportati i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi organizzativi (specifici triennali e annuali) inseriti nel Piano stesso. Nella valutazione della Performance Individuale viene invece valorizzato:

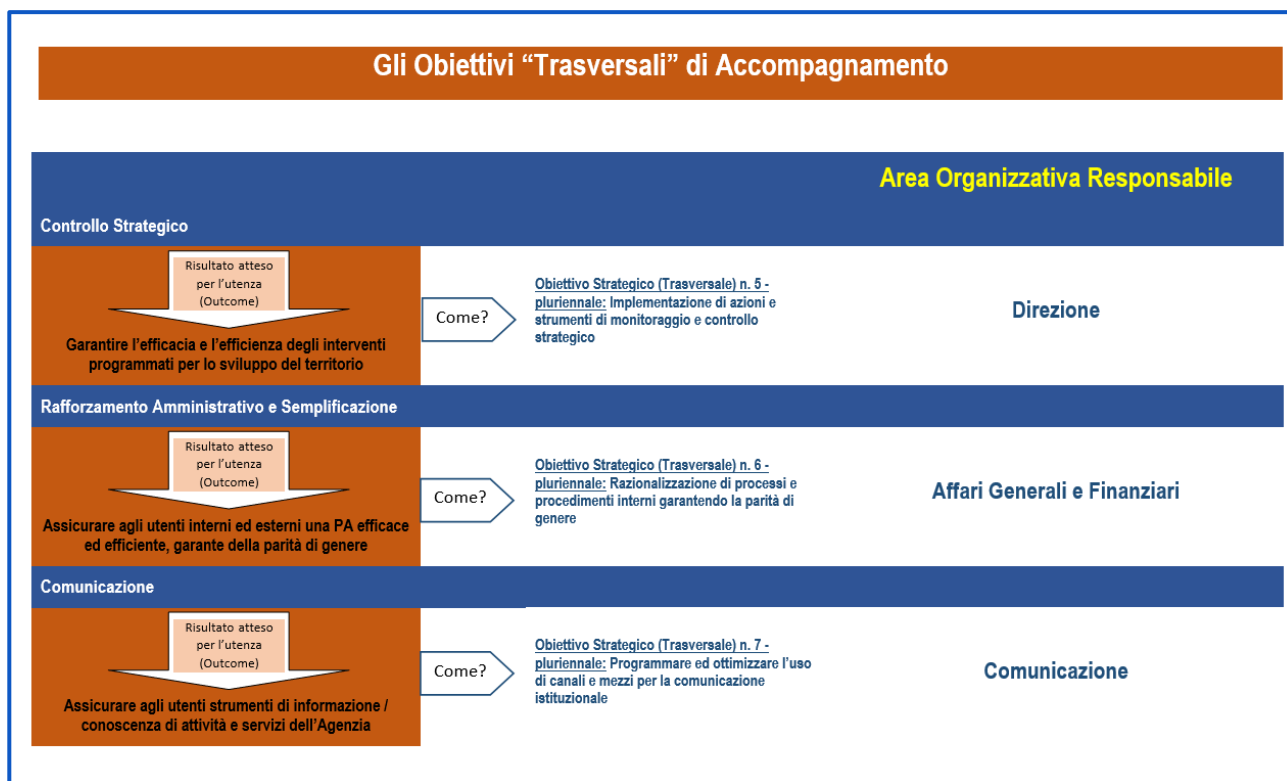
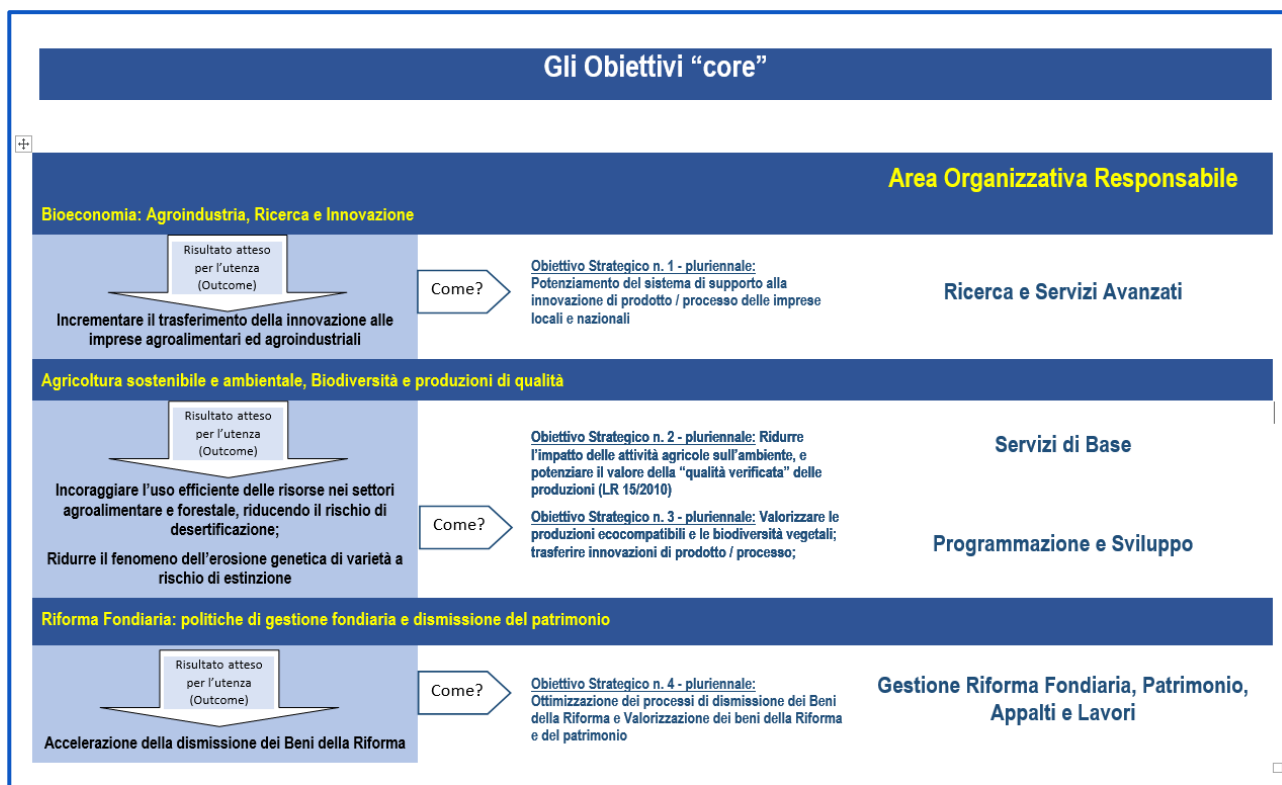
- a. il contributo apportato da ciascuna Risorsa Umana al raggiungimento della Performance Organizzativa dell'Area di appartenenza;
- b. lo svolgimento di tutte le altre attività non comprese nel Piano.

I contenuti del presente documento rispettano le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica di cui alle Linee Guida n. 3 del novembre 2018 – Linee Guida per la Relazione Annuale sulla Performance.

Le più recenti Linee Guida emanate (n. 4 di novembre 2019, dedicate alla valutazione partecipativa nelle Amministrazioni Pubbliche e n. 5 di gennaio 2020, dedicate alla misurazione e valutazione della performance individuale) saranno recepite nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, secondo le indicazioni che nel merito fornirà l'Autorità regionale per la Valutazione e il Merito.

2. I principali risultati raggiunti

Gli obiettivi previsti Piano della Performance 2018



**I risultati di maggiore interesse per gli stakeholders esterni
conseguiti nell'anno 2018**

Obiettivo conseguito	Stakeholders di obiettivo	Valore Pubblico "Aggiunto"	Rif. Documenti regionali di programmazione	Rif. Piano Performance Alsia
Redazione di proposte operative di animazione e divulgazione delle attività del Cluster Lucano di Bioeconomia	<ul style="list-style-type: none"> • Imprenditori agricoli singoli ed associati • Associazioni di categoria • Organizzazioni dei Produttori • Tecnici di settore e loro Ordini Professionali • Imprenditori che sviluppano servizi innovativi per l'agricoltura • Enti di Ricerca pubblici e privati 	Avvio della creazione di un sistema regionale di collaborazione permanente ricerca/impresa, con lo scopo di favorire il processo di specializzazione e rafforzamento dei sistemi produttivi locali, creare relazioni stabili e continue fra il mondo della ricerca e il sistema produttivo regionale	Po FESR – Azione 1.B1.2.1	1A
Start up progetto di innovazione GO Agrotech in materia di agricoltura di precisione	<ul style="list-style-type: none"> • 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	PSR 16.1	1C
Interoperabilità banche dati meteo	<ul style="list-style-type: none"> • Imprenditori agricoli singoli ed associati • Associazioni di categoria • Tecnici di settore e loro Ordini Professionali • Enti gestori della risorsa idrica 	Avviare un processo di scambio di dati ed informazioni capaci di supportare un uso corretto ed efficiente della risorsa acqua, con l'obiettivo di giungere a consistenti risparmi, mantenendo elevata, od addirittura migliorando, la produttività delle colture	Patto per la Basilicata - 10	2B
Divulgazione delle norme igienico sanitarie	<ul style="list-style-type: none"> • Imprenditori agricoli – singoli o associati – operanti nella trasformazione in azienda di prodotti agricoli • Tecnici agricoli e tecnologi alimentari • Organizzazioni dei Produttori 	Maggiore competitività delle imprese, attraverso pratiche di produzione capaci di garantire maggiore qualità e salubrità dei prodotti trasformati		2D

Obiettivo conseguito	Stakeholders di obiettivo	Valore Pubblico “Aggiunto”	Rif. Documenti regionali di programmazione	Rif. Piano Performance Alsia
Favorire l’associazionismo di filiera	<ul style="list-style-type: none"> • Imprenditori agricoli singoli ed associati • Associazioni di categoria • Organizzazioni dei Produttori delle filiere lucane dell’ortofrutta, del vitivinicolo, dell’acquacoltura, del cerealicolo, delle piante officinali • Tecnici di settore e loro Ordini Professionali 	<p>Accrescimento della cultura imprenditoriale delle imprese agricole, per favorire una maggiore competitività e redditività d’impresa. L’associazionismo produttivo è infatti fonte di vantaggi economici che consentono alle imprese agricole di acquisire, benché indirettamente, un potere di mercato non altrimenti possibile con l’azione individuale (ottenendo economie di scala, ripensando il marketing mix della produzione aggregata per qualificare e commercializzare i prodotti nei tempi e nei modi richiesti dalla domanda, effettuando investimenti collettivi nel campo della ricerca grazie alla quale sarebbe possibile internalizzare le innovazioni di prodotto e di processo, ecc.)</p>	PSR 09	3A
Conservazione degli ecotipi	<ul style="list-style-type: none"> • Imprenditori agricoli singoli ed associati • Associazioni di categoria • Organizzazioni dei Produttori • Enti di Ricerca pubblici e privati 	<p>Incrementare la tutela dell’ambiente e le capacità produttive delle aziende lucane; Favorire la conservazione e l’utilizzo di varietà locali che, più adatte per aree che praticano l’agricoltura tradizionale, garantiscono una produzione costante nel tempo e sono più adatte ai sistemi agricoli che non fanno uso di input chimici, come quelli biologici e/o biodinamici, a favore di un minore impatto ambientale</p>	PSR 10.1 e 10.2	3F

Obiettivo conseguito	Stakeholders di obiettivo	Valore Pubblico “Aggiunto”	Rif. Documenti regionali di programmazione	Rif. Piano Performance Alsia
<p>Elaborazione del nuovo Regolamento di dismissione dei beni di Riforma Fondiaria Avvio della dismissione dei beni di Riforma Fondiaria secondo le procedure antecedenti l’approvazione del nuovo Regolamento di dismissione</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Imprese del comparto agroalimentare • Enti Locali e PA territoriali 	<p>Semplificazione delle procedure amministrative di dismissione dei beni della Riforma, da porre al servizio delle unità produttive</p>		<p>4C 4F</p>
<p>Piano delle attività “Acqua Campus Med”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Imprenditori agricoli singoli ed associati • Associazioni di categoria • Tecnici di settore e loro Ordini Professionali • Enti gestori della risorsa idrica 	<p>Migliorare competitività ed efficienza delle aziende agricole del territorio, mediante l’offerta di informazioni in materia di irrigazione e risparmio idrico per l’agricoltura, realizzare uno strumento permanente in campo per la diffusione delle buone pratiche irrigue</p>	<p>Patto per la Basilicata - 10</p>	<p>5B</p>
<p>Implementazione del Sistema di Misurazione della Performance Definizione del programma di comunicazione istituzionale</p>	<p>Stakeholders interni ed esterni</p>	<p>Miglioramento della trasparenza e della responsabilità (accountability) verso la propri comunità di riferimento riguardo all’efficienza, efficacia, economicità dell’operare dell’Agenzia</p>		<p>6F</p>
<p>Implementazione della Carta dei Servizi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Imprenditori agricoli singoli ed associati • Associazioni di categoria • Organizzazioni dei Produttori • Tecnici di settore e loro Ordini Professionali • Imprenditori che sviluppano servizi innovativi per l’agricoltura • Enti di Ricerca pubblici e privati 	<p>Impegno trasparente e responsabile dell’Agenzia nei confronti dei suoi stakeholders riguardo agli standard di qualità dei servizi erogati, con l’impegno al rispetto di modalità e tempi di partecipazione predefiniti e garantiti</p>		<p>1G, 2J, 3H</p>

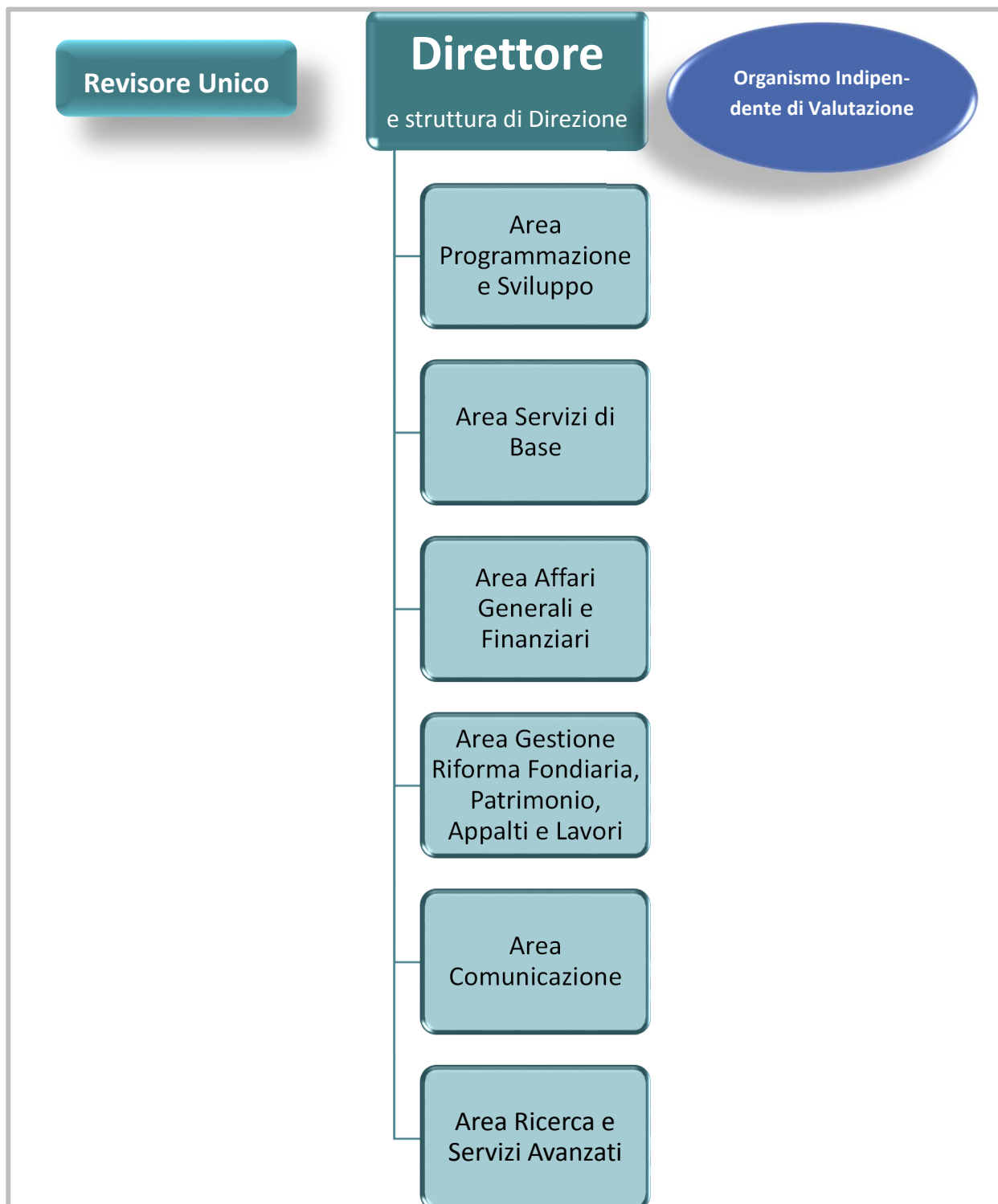
Di seguito si riporta in forma tabellare il riepilogo degli obiettivi assegnati alle Aree organizzative dell’Ente per l’anno 2018. Gli scostamenti rilevati a consuntivo rispetto alla programmazione effettuata sono descritti in dettaglio nel corpo del presente documento, insieme alle eventuali motivazioni addotte ed al parere del Direttore riguardo alla loro fondatezza giustificativa. Gli obiettivi operativi comprendono al loro interno attività di abbattimento del rischio corruttivo previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

Grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di Performance Organizzativa

Area	Obiettivi Operativi		Obiettivi Economico Finanziari		Obiettivo di Customer Satisfaction	
	Descrizione	%	Descrizione	%	Descrizione	%
Ricerca e Servizi Avanzati	A. Sostegno alle attività del Cluster lucano di bioeconomia: Redazione del Vision Document e del Piano di Azione (proposte operative) coerenti con strategie regionali (...) B. Potenziamento delle attività di ricerca ed erogazione di servizi avanzati rivolti alle imprese C. Start up progetto di innovazione GO Agrotech finanziato dalla Regione Basilicata in materia di agricoltura di precisione D. Elaborazione in un progetto di sviluppo locale in materia di “chimica verde” a supporto delle politiche regionali E. Adempimenti contrattuali: disciplina della erogazione di incentivi tecnici per l’acquisto di beni e servizi F. Adempimenti PTPC: Disciplina aggiornata dell’Albo Fornitori beni e servizi ed automazione delle procedure di acquisto di beni e servizi G. H. Favorire la diffusione di informazioni e notizie tecniche nel mondo della imprenditoria agricola ed agroindustriale	100	Entrate da realizzare: € 230.000,00 Spesa da impegnare: € 598.000,00	76.7	Rilevazione effettuata su 1 manifestazione pubblica	98
Servizi di Base	A. Animazione territoriale per la diffusione del modello “Qualità Verificata” B. Potenziamento della struttura regionale del servizio agrometeo dell’Alsia ed interoperabilità Banche Dati regioni del sud C. Formazione degli imprenditori agricoli per l’ottenimento del patentino fitosanitario D. Divulgazione di informazioni su norme igienico sanitarie per la produzione di prodotti tipici, Formare tecnici per la gestione delle macchine irroratrici E. Implementazione della Rete delle Fattorie Didattiche F. Sviluppo del progetto a marchio “Prison Farm” G. Promozione di prodotti di “Qualità Verificata” nell’ambito delle manifestazioni “Matera 2019” H. Promozione di marchi di prodotti locali di nicchia I. Favorire la diffusione di informazioni e notizie tecniche nel mondo della imprenditoria agricola ed agroindustriale	100	Spesa da impegnare: € 200.000,00	100	Rilevazione effettuata su 17 manifestazioni pubbliche	97.2
Programmazione e Sviluppo	A. Favorire l’associazionismo di filiera e trasferire l’innovazione nei comparti ortofrutta, vitivinicolo, acquacoltura, cerealicolo e piante officinali B. Valorizzazione diffusione dell’acquacoltura C. Revisione schede tecniche di individuazione di Prodotti Agricoli Tradizionali (PAT) D. Elaborazione dei Piani Colturali e dei Bilanci delle AASD (con l’eccezione dell’Azienda di Nemoli, al primo anno di attività) E. Disciplina del pascolamento sulle superfici boscate di proprietà ALSIA F. Caratterizzazione bio-agronomica varietà/ecotipi autoctoni a rischio di estinzione, conservazione accessioni nella banca dei semi, iscrizione accessioni a registro Varietà da Conservazione G. Diffusione della cultura del paesaggio agrario H. Favorire la diffusione di informazioni e notizie tecniche nel mondo della imprenditoria agricola ed agroindustriale	100	Spesa da impegnare: € 100.000,00	100	Rilevazione effettuata su 5 manifestazioni pubbliche	97.1
Gestione Riforma Fondiaria, Patrimonio, Appalti e Lavori	A. Attività di bonifica ambientale delle proprietà ALSIA nel limite delle risorse assegnate B. Demolizione e/o messa in sicurezza fabbricati pericolanti nell’ambito delle risorse assegnate C. Riedizione proposta di Regolamento (redatto dall’ALSIA nel 2017) “post emendamento” alla norma dalla Legge Finanziaria Regionale 2018 D. Accatastamento patrimonio Alsia non collabente nel limite delle risorse assegnate (L. 214/2011 e ss.mm.ii.) E. Ristrutturazione AASD Pantano Pignola nel limite delle risorse assegnate. F. Censimento richieste di applicazione precedente assetto normativo e avvio della dismissione dei relativi beni G. Completamento censimento beni della riforma	100	Spesa da impegnare: Euro 1.254.000,00 + eventuali ulteriori risorse per ristrutturazione AASD Pignola	100	/	Non pertinente
Direzione	A. Attivazione di un sistema di monitoraggio e controllo strategico B. Piano Attività 2018-2020 per AcquaCampusMed C. Miglioramento funzionale nuovo SW di protocollo ed adeguamento dell’Albo Pretorio alle norme in materia di Privacy D. Report di monitoraggio degli esiti dei contenziosi conclusi nel periodo 1.07.2017 - 31.12.2018 secondo le modalità previste dal PTPC E. Monitoraggio e recupero crediti F. Piano di razionalizzazione delle AASD	96.17	Entrate da realizzare: € 280.000,00 (lett. D) Spesa da impegnare: € 5.000,00 (lett. B)	100	Rilevazione effettuata su 1 corso di formazione	89.5
Affari Generali e Finanziari	A. Aggiornare ed adeguare alle nuove norme la disciplina dell’organizzazione degli uffici (PTPC) B. Ottemperanza ad adempimenti di legge: Avvio delle attività di adeguamento organizzativo al nuovo Regolamento UE in materia di Privacy C. Aggiornamento delle procedure per l’inventario dei beni mobili (PTPC) D. Ottemperanza ad adempimenti di legge: Adeguamento al nuovo CCNL Funzione Pubblica E. Implementazione Ciclo della Performance: verifica dello stato di attuazione e delle criticità riscontrate F. Omogeneizzazione dei Sistemi di Valutazione del Personale degli Enti del Sistema Basilicata: partecipazione al Gruppo di Lavoro inter-amministrazioni con un componente Alsia G. Ottemperanza ad adempimenti di legge: programmazione dei fabbisogni di personale H. Implementare l’imputazione delle informazioni di controllo richieste dal MEF per la certificazione dei debiti dell’Agenzia I. I. Integrazione del SW di Bilancio e SW dei Provvedimenti Digitali, per la verifica delle coperture degli atti determinativi di spesa (avvio)	100	Spesa da impegnare: € 36.500,00	90.2	Rilevazione effettuata su 1 corso di formazione	98
Comunicazione	A. Definizione programma di comunicazione istituzionale: redazione e avvio Social Media Strategy B. Affiancamento programmato del personale per l’uso avanzato dei social network C. Automazione del monitoraggio trimestrale dei procedimenti ed adeguamento dei flussi procedurali D. Sviluppo e sperimentazione nuovo sistema di contabilità industriale basato su quello già utilizzato dal CRMA (...); E. Analisi e studio per incremento dei flussi automatici di implementazione sezione “Amministrazione Trasparente” del sito F. Ottimizzazione degli archivi dell’Agenzia: Procedure di scarto archivio corrente (sede di Tricarico) e della parte precatalogata archivio storico (Pantanello); 2. Avvio delle procedure di precatalogazione dell’archivio corrente (sede di Pantano)	100	Spesa da impegnare: € 403.610,08	99.8	/	Non pertinente

3. Il contesto e le risorse

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



Organi dell'Agenzia sono il Direttore (prof. Aniello Crescenzi) ed il Revisore Unico (dott. Laviero Laurita).

A supporto della Direzione c'è l'Autorità regionale Indipendente per la Valutazione e il Merito previsto dalla LR 31/2010, nominato con DGR n. 922 del 8 settembre 2017.

A valle della riorganizzazione varata dal Direttore pro tempore (Delibera n. 242/2016) le risorse umane dell'Agenzia sono state distribuite in 6 Aree più la Direzione (Delibera n. 91 del 7 giugno 2017). L'Area Programmazione e Sviluppo è stata retta ad interim dal Direttore, dott. Romaniello.

La sede legale e la Direzione è fissata dalla legge regionale istitutiva a Matera (attualmente in Via Annunziata n. 64), in locali di proprietà del Consorzio di Bonifica della Basilicata ed utilizzati in comodato. A Potenza ha sede l'Ufficio Provinciale, anch'esso previsto dalla legge istitutiva, in viale del Basento n. 118.

L'Agenzia è inoltre presente sul territorio regionale con Aziende Agricole Sperimentali Dimostrative (AASD) ed Uffici Territoriali (UT): a seguito della riorganizzazione dell'Agenzia varata con Delibera n. 242/2016, le AASD fanno capo all'Area Programmazione e Sviluppo, mentre gli Uffici Territoriali sono strutture afferenti alla nuova Area Gestione Riforma Fondiaria, Patrimonio e Lavori, nata dall'accorpamento delle "vecchie" Area Tecnica ed Area Valorizzazione Beni di Riforma Fondiaria.

Le Aziende Agricole sono tutt'ora oggetto di riassetto/razionalizzazione.

Le Risorse Umane in forze al 31.12.2018:

CCNL regioni e autonomie locali						CCNL chimico-farmaceutico					
Cat.	n.	tempo in-det.	tempo det.	full time	part time 83%	Cat.	n.	tempo in-det.	tempo det.	full time	part time
Dirig.	4	4		4		Dirigente	1	1		1	
D	83	83		79	4	A chimici	11	11		11	
C	33	30	3	15	18	B chimici	4	4		4	
B	12	12		12		C Chimici	2	2		2	
A	1	1		1							
TOTALE	133	130	3	111	22	TOTALE	18	18		18	

3 unità di Categoria C sono assunte a tempo determinato in part time al 83%.

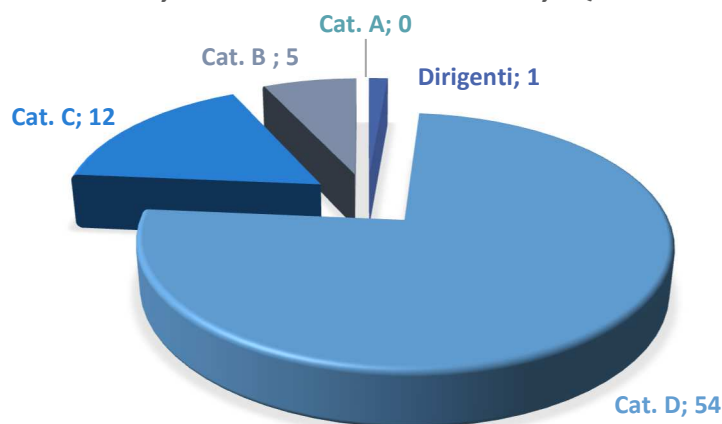
La situazione relativa alle Risorse Umane disponibili, derivanti in parte dalle norme di contenimento della spesa, in parte dalla perdita di ruolo decisionale in merito derivante dall'ingresso nel ruolo unico regionale, è la seguente (con proiezione al 2021, supponendo stabili le condizioni normative e di contesto attuali):

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Totale
Cessazioni	-3	-1	-6	-5	-6	-3	-24
Mobilità in uscita	-15	-7	-3	-3			-28
Mobilità in entrata		2	1				3
							Tot. -49
Raggiungimento requisiti "Quota 100":							-20
							Tot. -69

Cessazioni e mobilità in uscita:	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Tot. / Cat.
Dirigenti	-1						-1
Cat. A							0
Cat. B	-2		-2	-1			-5
Cat. C	-4	-1	-2	-3		-1	-11
Cat. D	-11	-7	-5	-4	-6	-2	-35

Quota 100:			
Dirigenti			
Cat. A			
Cat. B			
Cat. C			-1
Cat. D			-19

**EROSIONE DEL PERSONALE NEL PERIODO 2016/2021
PER CATEGORIA CONTRATTUALE (A CAUSA DI
CESSAZIONI, MOBILITÀ IN USCITA, QUOTA 100)**



Tutte le quote assunzionali derivanti da cessazione del personale dell’Agenzia sono attualmente utilizzate dalla Regione Basilicata nell’ambito del proprio Piano dei fabbisogni, nell’ambito dei quali occorrerà concordare con l’Ente Regione modalità operative, disponibilità, ambiti di concertazione formali nei quali le risorse umane e professionali necessarie al funzionamento dell’Agenzia possano trovare ascolto e definizione.

Il personale con CCNL Chimico – unico formalmente dipendente dell’Agenzia – per il peculiare inquadramento determinato dalla L. 17/2012, non consente al momento di effettuare una formulazione di Piano dei Fabbisogni fondata sugli elementi normativi in corso di vigenza.

In tale situazione, l’unico spazio di miglioramento praticabile dall’Amministrazione è quello di spingere in avanti la riflessione sulla corretta allocazione delle risorse umane ed una più oculata distribuzione dei carichi di lavoro.

Le risorse complessive per il 2018 previste dal Piano della Performance 2018/2020, sono così riepilogate per macro voci:

RISORSE UTILIZZATE PER MACRO VOCI	2018
Retribuzioni personale ex Alsia: direttamente a carico della Regione Basilicata (transitato nei ruoli regionali e riassegnato funzionalmente all’Agenzia da ottobre 2015)	€ /
Retribuzioni personale ex Agrobios	€ 1.250.000,00
Funzionamento dell’Alsia	€ 1.650.000,00
Funzionamento de Centro di Ricerche ex Agrobios	€ 250.000,00
Totale	€ 3.150.000,00

Fonte: Bilancio Pluriennale 2018/2020 dell’Agenzia.

4. Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa: i dati

La Performance Organizzativa dell'anno 2018 è stata effettuata secondo le previsioni del Sistema di Misurazione e Valutazione vigente, adottato con Delibera n. 250 del 30.12.2016 e successivamente modificato con le Delibere n. 160/2017 e 145/2018. Il Sistema tiene altresì conto del complesso della normativa Regionale vigente in materia e costituisce recepimento del Sistema adottato con DGR 1391/2018 secondo le previsioni e le procedure in esso contenute. Il Sistema - profondamente innovato nel corso del 2019 (con applicazione decorrente dal 1.01.2020) secondo un format unitario all'interno del sistema regionale - è presidiato da un'unica Autorità per la Valutazione e il Merito.

Una delle innovazioni introdotte rispetto al SMVP vigente nell'anno 2018 è stato quello di portare all'interno del modello anche la valutazione del Direttore e del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente nel suo complesso, ancora assenti negli anni 2018 e 2019 a causa di incertezze applicative derivanti dalla legge di riordino dell'Agenzia, che vedeva il Direttore dell'Ente scelto e contrattualizzato (con contratto a tempo determinato) dalla Regione Basilicata, cui doveva rendere conto del suo operato secondo le previsioni dell'art. 3 comma 4 della L.R. 9/2015 (*"L'Agenzia esercita le proprie attribuzioni in linea con la programmazione regionale ed in attuazione delle direttive sull'attività che le vengono impartite dalla Giunta regionale e dal Dipartimento Politiche Agricole e Forestali. Il Direttore, entro il 31 gennaio di ogni anno, presenta alla Giunta regionale, al Dipartimento Politiche Agricole e Forestali e alla Commissione consiliare competente, una relazione completa sulle attività svolte nell'anno precedente che dimostri il rispetto della programmazione regionale e delle direttive impartite dalla Giunta."*). Il nuovo Sistema di Misurazione introduce a partire dal 2020 un'apposita sezione destinata a misurare tali aspetti della Performance Organizzativa.

Di seguito sono riportate le elaborazioni effettuate dall'Ufficio preposto alla misurazione della Performance, approvate con la Delibera n. 3/2020 le quali riportano in forma schematica ma analitica i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi annuali (misurazione), evidenziando gli scostamenti rispetto ai target e quali eventuali fattori interni o esterni abbiano influito sul grado di raggiungimento degli obiettivi stessi (valutazione).

Si evidenzia che gli obiettivi di prevenzione previsti nel PTPC sono inseriti fra gli Obiettivi annuali del Piano della Performance Non c'è stato monitoraggio intermedio del Piano 2018 a causa della data di approvazione del Piano (settembre 2018).

La valutazione complessiva della performance organizzativa relativa all'anno di riferimento tiene conto del contesto illustrato nelle precedenti sezioni. La misurazione è stata effettuata dall'Ufficio preposto al presidio del Ciclo della Performances, mediante elaborazione della documentazione prodotta dai Dirigenti delle Aree organizzative.

Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area Ricerca

Obiettivo Strategico n. 1: Potenziamento del Sistema di supporto alle innovazioni di prodotto / processo delle imprese locali e nazionali		
Area Responsabile dell'attuazione: Ricerca e Servizi Avanzati	Data	31/12/2018
Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance: 14,3% Pari a punti max attribuibili: 100		
N. Obiettivi Operativi: 7	Peso Obiettivo strategico / numero obiettivi operativi = pesatura di ciascun obiettivo operativo: 14,29	

	N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessiva attribuibile per indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti
Obiettivi Operativi						
1a	3	4,76	Redazione del Vision Document	1	1	4,76
			N. partecipanti minimo / evento	50	66	4,76
1b	3	4,76	N. presidi fitosanitari da valutare	4	8	4,76
			N. analisi su campioni	400	2668	4,76
			N. progetti approvati	2	2	4,76
			Decurtazioni di budget	1	1	4,76
1c	2	7,14	Approvazione progetto "GO Agrotech"	1	1	7,14
			Decurtazioni di budget	1	1	7,14
1d	1	14,29	N. progetti di sviluppo locale in materia di chimica verde, approvati dalla Direzione	1	1	14,29
1e	1	14,29	Proposta di Regolamento per la regolamentazione degli incentivi tecnici	1	1	14,29
1f	2	7,14	Regolamento Albo Fornitori	1	1	7,14
			Collaudo piattaforma di automazione delle gare	1	1	7,14
1g	1	14,29	N. prodotti informativi pubblicati su "Agrifoglio"	8	8	14,29
						100,0

Massimo Punti attribuibili	Punteggio attribuito	Ripartiz. Criteri non pertinenti
35	35	

Target economico Finanziario	Previsto	Realizzato	Pari al % dell'obiettivo	Media realizzato
IMPEGNO DI SPESA da realizzare:	€ 598.000,00	€ 194.510,00	32,53%	76,7%
INTROITI da realizzare:	€ 230.000,00	€ 440.395,00	191,48%	

Massimo Punti attribuibili	Punteggio attribuito	Ripartiz. Criteri non pertinenti
35	35	

Valutazione di gradimento da parte dell'utenza: Schede compilate n. 51 per un totale di quesiti posti di n. 204. Valutazioni insufficienti n. 4. Percentuale raggiunta: 98%

Massimo Punti attribuibili	Punteggio attribuito	Ripartiz. Criteri non pertinenti
30	30	

ANNOTAZIONI SUGLI SCOSTAMENTI (a cura dell'Ufficio): Ob. 1A - Documentazione prodotta diversa da quella prevista dal PdP, ma comunque adeguata. Il Vision Document è comunque pubblicato al link <https://www.clusterlucanobioeconomia.org/wp-content/uploads/2019/04/CLB-ETS-Vision-document-Logo.pdf>; Ob. 1B: documentate con prot. 8924/2018 2668 analisi a fronte delle 400 richieste e n. 8 preside fitosanitari a fronte dei 4 programmati. Il totale degli impòrti riferiti al target economico finanziario raggiungono la percentuale del 76,7%

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 2018 nella proporzione qui indicata.

Totale performance organizzativa:	100
(Max attribuibile sul totale misurazione della Performance: 35 punti/100)	

Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area Servizi di Base

Obiettivo Strategico n. 2: Ridurre l'impatto delle attività agricole sull'ambiente e potenziare il valore della "qualità verificata" delle produzioni (LR 15/2010)		
Area Responsabile dell'attuazione: Servizi di Base	Data	31/12/2018
Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance: 14,3%	Pari a punti max attribuibili:	100
N. Obiettivi Operativi: 10	Peso Obiettivo strategico / numero obiettivi operativi = pesatura di ciascun obiettivo operativo: 10,00	

	N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessivamente attribuibile per indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti
Obiettivi Operativi						
2a	2	5,00	N incontri pubblici	3	3	5,00
			N partecipanti	60	348	5,00
2b	2	5,00	N installazioni meteo aggiuntive	2	2	5,00
			N studi di fattibilità	1	1	5,00
2c	2	5,00	N corsi di formazione	8	9	5,00
			N partecipanti	160	211	5,00
2d	2	5,00	N corsi di formazione	4	4	5,00
			N partecipanti	80	281	5,00
2e	2	5,00	N corsi di formazione	1	3	5,00
			N partecipanti	20	65	5,00
2f	2	5,00	N corsi di formazione	1	1	5,00
			N partecipanti	20	31	5,00
2g	1	10,00	N. Interventi di assistenza operativa	3	3	10,00
2h	1	10,00	N. Redazione programma di interventi	1	1	10,00
2i	2	5,00	N. marchi di produzione creati	1	1	5,00
			N. Disciplinari di produzione	3	4	5,00
2j	2	5,00	N. prodotti informativi pubblicati su "Agrifoglio"	8	8	5,00
			Approvazione Carta dei Servizi	1	1	5,00
						100,00

Massimo Punti attribuibili	Punteggio attribuito	Ripartiz. Criteri non pertinenti
35	35	

Target economico Finanziario	Previsto	Realizzato	Pari al % dell'obiettivo
IMPEGNO DI SPESA da realizzare:	€ 200.000,00	€ 231.180,00	115,59%
INTROTI da realizzare:			#DIV/0!

Massimo Punti attribuibili	Punteggio attribuito	Ripartiz. Criteri non pertinenti
35	35	

Valutazione di gradimento da parte dell'utenza: Schede complessivamente compilate n. 685 per un totale di quesiti posti di n. 2740. Valutazioni insufficienti n. 76. Percentuale raggiunta: 97,2%. Tutti gli eventi realizzati hanno raggiunto il target definito dal PdP 2018

Massimo Punti attribuibili	Punteggio attribuito	Ripartiz. Criteri non pertinenti
30	30	

ANNOTAZIONI SUGLI SCOSTAMENTI (a cura dell'Ufficio):

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 2018 nella proporzione qui indicata.

Totale performance organizzativa:	100
(Max attribuibile sul totale misurazione della Performance: 35 punti/100)	

Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area Programmazione Sviluppo

Obiettivo Strategico n. 3: Valorizzare le produzioni ecocompatibili e trasferire innovazioni di prodotto / processo		
Area Responsabile dell'attuazione: Programmazione e Sviluppo	Data	31/12/2018
Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance: 14,3%	Pari a punti max attribuibili:	100
N. Obiettivi Operativi: 8	Peso Obiettivo strategico / numero obiettivi operativi = pesatura di ciascun obiettivo operativo:	12,50

	N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessivamente attribuibile per indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti
Obiettivi Operativi						
3a	2	6,25	N. Incontri di filiera	13	13	6,25
			N. Partecipanti (10 / incontro)	130	675	6,25
3b	1	12,50	N. Proposte progettuali	1	1	12,50
3c	1	12,50	N. Schede PAT revisionate	5	11	12,50
3d	2	6,25	N. Piani Culturali (n. 1 / AASD)	7	7	6,25
			N. Bilanci (n. 1 / AASD)	7	7	6,25
3e	1	12,50	Redazione proposta Regolamento	1	1	12,50
3f	3	4,17	N. varietà valutate	4	4	4,17
			N. accessioni conservate	20	20	4,17
			N. domande di iscrizione inoltrate	4	4	4,17
3g	2	6,25	N. proposte per registro nazionale paesaggi agrari storici	1	1	6,25
			N. proposta progettuale giardino / area verde	1	1	6,25
3h	1	12,5	N. prodotti informativi pubblicati su "Agrifoglio"	8	8	12,50
						100,00

Massimo Punti attribuibili	Punteggio attribuito	Ripartiz. Criteri non pertinenti
35	35	

Target economico Finanziario	Previsto	Realizzato	Pari al % dell'obiettivo
IMPEGNO DI SPESA da realizzare:	€ 100.000,00	€ 100.750,00	100,75%
INTROITI da realizzare:			#DIV/0!

Massimo Punti attribuibili	Punteggio attribuito	Ripartiz. Criteri non pertinenti
35	35	

Valutazione di gradimento da parte dell'utenza: Schede complessivamente compilate n. 622 per un totale di quesiti posti di n. 2488. Valutazioni insufficienti n. 71. Percentuale raggiunta: 97,1%. Tutti gli eventi realizzati hanno raggiunto il target definito dal Pdp 2018

Massimo Punti attribuibili	Punteggio attribuito	Ripartiz. Criteri non pertinenti
30	30	

ANNOTAZIONI SUGLI SCOSTAMENTI (a cura dell'Ufficio):

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 2018 nella proporzione qui indicata.

Totale performance organizzativa:	100
(Max attribuibile sul totale misurazione della Performance: 35 punti/100)	

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

Obiettivo Strategico n. 4: Ottimizzazione dei processi di dismissione dei beni della Riforma e valorizzazione dei beni della Riforma e del patrimonio			
Area Responsabile dell'attuazione: Gestione Riforma Fondiaria, Patrimonio, Appalti e Lavori		Data	31/12/2018
Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance: 14,3%		Pari a punti max attribuibili:	100
N. Obiettivi Operativi:	7	Peso Obiettivo strategico / numero obiettivi operativi = pesatura di ciascun obiettivo operativo:	14,29

	N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessiva attribuibile per indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti
Obiettivi Operativi						
4a	1	14,29	Proposta di aggiudicazione gara	1	1	14,29
4b	1	14,29	Approvazione atti di gara	1	1	14,29
4c	1	14,29	Redazione proposta di Regolamento	1	1	14,29
4d	1	14,29	Schedatura servizi per accatastamento patrimonio	1	1	14,29
4e	1	14,29	Predisposizione progetto esecutivo	1	1	14,29
4f	1	14,29	% istruzioni istanze pervenute al 15/09/2018	30	82	14,29
4g	1	14,29	100% beni riforma censiti (con estensione > 50 are)	1	1	14,29
						100,00

Massimo Punti attribuibili	Punteggio attribuito	Ripartiz. Criteri non pertinenti
35	35	15

Target economico Finanziario	Previsto	Realizzato	Pari al % dell'obiettivo
IMPEGNO DI SPESA da realizzare:	€ 1.254.000,00	€ -	0,00%
INTROTI da realizzare:	€ -	-	#DIV/0!

Massimo Punti attribuibili	Punteggio attribuito	Ripartiz. Criteri non pertinenti
35	35	15

Valutazione di gradimento da parte dell'utenza

Massimo Punti attribuibili	Punteggio attribuito	Ripartiz. Criteri non pertinenti
30		

ANNOTAZIONI SUGLI SCOSTAMENTI (a cura dell'Ufficio): Ob. 4G - Con nota prot. 9591/2018 è stata trasmessa la documentazione per la rendicontazione della Performance 2018. Nel corso delle attività di effettiva misurazione, con nota prot 393/2020 il Dirigente ha specificato di avere soddisfatto lea programmazione assegnata con il PdP 2018 facendo riferimento a regole e modalità di censimento ex art. 26 del vigente Regolamento di dismissione dei beni. Per quanto riguarda il **target economico finanziario**, l'Ufficio segnala che la spesa prevista di € 1.254.000,00 non è stata sostenuta a causa di un dimensionamento del progetto disposto dalla Direzione, che non ha tuttavia trovato copertura di co-finanziamento adeguato da parte della Regione Basilicata. Il progetto non è stato pertanto ancora avviato nella sua realizzazione: la mancata spesa si ritiene pertanto non imputabile all'Area e pertanto il punteggio relativo al target economico finanziario deve essere attribuito per intero.

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 2018 nella proporzione qui indicata.

Totale performance organizzativa: 100

(Max attribuibile sul totale misurazione della Performance: 35 punti/100)

Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area Direzione

Obiettivo Strategico n. 5: Implementazione di azioni e strumenti di monitoraggio e controllo strategico			
Area Responsabile dell'attuazione: Direzione		Data	31/12/2018
Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance:	14,3%	Pari a punti max attribuibili:	100
N. Obiettivi Operativi:	6	Peso Obiettivo strategico / numero obiettivi operativi = pesatura di ciascun obiettivo operativo:	16,67

Obiettivi Operativi	N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessiva attribuibile per indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti
5a	1	16,67	Report periodici di controllo strategico	4	4	16,67
5b	1	16,67	Redazione Piano attività triennale Acqua Campus	1	1	16,67
5c	2	8,33	N. ore di formazione complessiva erogata Adeguamento tempi oblio Albo Pretorio	50 1	27 1	4,50 8,33
5d	1	16,67	Redazione di un report	1	1	16,67
5e	1	16,67	Recupero Crediti (vedi target finanziario)	1	1	16,67
5f	1	16,67	Redazione programma razionalizzazione AASD	1	1	16,67
						96,17

Massimo Punti attribuibili	Punteggio attribuito	Ripartiz. Criteri non pertinenti
35	35	

Target economico Finanziario	Previsto	Realizzato	Pari al % dell'obiettivo
IMPEGNO DI SPESA da realizzare:	€ 5.000,00	€ -	0,00%
INTROTI da realizzare:	€ 280.000,00	€ 297.044,00	106,09%

Massimo Punti attribuibili	Punteggio attribuito	Ripartiz. Criteri non pertinenti
35	35	

Valutazione di gradimento da parte dell'utenza: Schede compilate n. 38 per un totale di quesiti posti di n. 152. Valutazioni insufficienti n. 16. Percentuale raggiunta: 89,5%

Massimo Punti attribuibili	Punteggio attribuito	Ripartiz. Criteri non pertinenti
30	30	

ANNOTAZIONI SUGLI SCOSTAMENTI (a cura dell'Ufficio): **Ob. 5A** I report periodici di controllo strategico sono stati prodotti "con frequenza periodica" mensile invece che trimestrale, dal momento che il Piano è stato approvato il 12.09.2019; **Ob. 5C:** Per motivi tecnici l'adeguamento dell'Albo Pretorio alle norme sulla Privacy è slittato al febbraio 2019; L'impegno di spesa di € 5000 è stato effettuato dall'Area Comunicazione. Il totale degli impòrti riferiti al target economico finanziario raggiungono la percentuale del 104,2%;

Totale performance organizzativa:	100
--	------------

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 2018 nella proporzione qui indicata.

(Max attribuile sul totale misurazione della Performance: 35 punti/100)

Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area Affari Generali e Finanziari

Obiettivo Strategico n. 6: Razionalizzazione di processi e procedimenti interni garantendo la parità di genere		
Area Responsabile dell'attuazione: Affari Generali e Finanziari	Data	31/12/2018
Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance: 14,3%	Pari a punti max attribuibili:	100
N. Obiettivi Operativi: 9	Peso Obiettivo strategico / numero obiettivi operativi – pesatura di ciascun obiettivo operativo:	11,11

	N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessivo attribuibili per indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti
Obiettivi Operativi						
6a	1	11,11	Redazione Regolamento Uffici	1	1	11,11
6b	3	3,70	Affidamento incarico RPD entro il 25/05/2018	1	1	3,70
			N. ore erogate / allievo interno su Privacy	2	2	3,70
			n. minimo allievi	30	132	3,70
6c	1	11,11	Redazione Regolamento Inventario	1	1	11,11
6d	1	11,11	Partecipazione a tavoli tecnici su nuovo CCNL	1	1	11,11
6e	1	11,11	N. Documento di analisi	1	1	11,11
6f	1	11,11	Partecipazione a Gruppo di Lavoro inter - Enti	1	1	11,11
6g	1	11,11	Programmazione fabbisogni RU	1	1	11,11
6h	1	11,11	% abbattimento record incompleti	50	85	11,11
6i	2	5,56	Installazione software	1	1	5,56
			Affiancamento operativo	1	1	5,56
						100,00

Massimo Punti attribuibili	Punteggio attribuito	Ripartiz. Criteri non pertinenti
35	35	

Target economico Finanziario	Previsto	Realizzato	Pari al % dell'obiettivo
IMPEGNO DI SPESA da realizzare:	€ 36.500,00	€ 32.920,00	90,19%
INTROITI da realizzare:	€ -		#DIV/0!

Massimo Punti attribuibili	Punteggio attribuito	Ripartiz. Criteri non pertinenti
35	35	

Valutazione di gradimento da parte dell'utenza: Schede compilate n. 110 per un totale di quesiti posti di n. 440. Valutazioni insufficienti n. 9. Percentuale raggiunta: 98%

Massimo Punti attribuibili	Punteggio attribuito	Ripartiz. Criteri non pertinenti
30	30	

ANNOTAZIONI SUGLI SCOSTAMENTI (a cura dell'Ufficio): **Ob. 6B:** formazione slittata a gennaio del 2019 per indisponibilità del docente /RPD; **Ob. 6D:** la documentazione a corredo non può includere verbali dei tavoli sindacali, non essendo formalizzata l'estensione al personale Alsia della Delegazione Trattante di parte pubblica **Ob. 6I:** l'affiancamento operativo dei RUP per l'utilizzo del nuovo software dei provvedimenti digitali per ragioni tecniche legate alla introduzione del nuovo programma sono slittate al 2019. è stato comunque effettuato l'affiancamento operativo della software house e dei colleghi dell'Area Comunicazione con riferimento alle specifiche competenze di Bilancio.

Totale performance organizzativa: 100

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 2018 nella proporzione qui indicata.

(Max attribuibile sul totale misurazione della Performance: 35 punti/100)

Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area Comunicazione

Obiettivo Strategico n. 7: Programmare ed ottimizzare l'uso di canali e mezzi per la comunicazione istituzionale			
Area Responsabile dell'attuazione: Comunicazione		Data 31/12/2018	
Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance: 14,3%		Pari a punti max attribuibili: 100	
N. Obiettivi Operativi:	6	Peso Obiettivo strategico / numero obiettivi operativi = pesatura di ciascun obiettivo operativo:	16,67

	N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessiva attribuibile per indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti
Obiettivi Operativi						
7a	1	16,67	Definizione Linee Guida utilizzo social	1	1	16,67
7b	1	16,67	Redazione Piano di affiancamento	1	1	16,67
7c	1	16,67	Realizzazione Banca Dati (prototipo)	1	1	16,67
7d	1	16,67	Introduzione prototipo di collegamento fra SW contabilità industriale e SW Bilancio	1	1	16,67
7e	1	16,67	Redazione documento di analisi	1	1	16,67
7f	2	8,33	Avvio procedura di scarto	1	1	8,33
		8,33	Elaborazione documento di precatalogazione	1	1	8,33
						100,00

Massimo Punti attribuibili	Punteggio attribuito	Ripartiz. Criteri non pertinenti
35	35	15

Target economico Finanziario	Previsto	Realizzato	Pari al % dell'obiettivo
IMPEGNO DI SPESA da realizzare:	€ 403.610,08	€ 403.000,00	99,85%
INTROTI da realizzare:			#DIV/0!

Massimo Punti attribuibili	Punteggio attribuito	Ripartiz. Criteri non pertinenti
35	35	15

Valutazione di gradimento da parte dell'utenza

Massimo Punti attribuibili	Punteggio attribuito	Ripartiz. Criteri non pertinenti
30	/	

ANNOTAZIONI SUGLI SCOSTAMENTI (a cura dell'Ufficio): **Obiettivi A e B:** La Delibera a contrarre n. 35_2018 alla società che avrebbe dovuto supportare l'Area nella redazione del Piano e delle Linee Guida è stata adottata - per tempo - il 19.03.2018. A causa dei ricorsi per l'aggiudicazione, quest'ultima è stata effettuata solo in data 20.12.2018 con Determina n. 808 (si veda nota del Dirigente prot. 3041/2019)

Totale performance organizzativa: 100

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 2018 nella proporzione qui indicata.

(Max attribuibile sul totale misurazione della Performance: 35 punti/100)

Per quanto riguarda il progetto di riqualificazione di immobili dell'Agenzia facenti parte dell'Azienda Agricola Sperimentale e Dimostrativa di Pantano di Pignola (Obiettivo operativo n. 4E dell'Area Gestione riforma Fondiaria, Patrimonio, Appalti e Lavori), non sono state reperite risorse di sponda a quelle rese disponibili dall'Agenzia, e pertanto non è stato possibile dare esecuzione al progetto, "liberando" le relative risorse Alsia ad esso finalizzate, pari ad € 1.245.000,00.

In fase di rendicontazione è stata rilevata una casistica relativa alla misurazione del target economico finanziario non regolata dal vigente SMVP: riguarda il caso in cui, essendo previste entrate e capacità di spesa predeterminate, su una voce è stato raggiunto il target fissato, ma non sull'altra voce. In tali casi i valori programmati sono stati sommati (depurati dal segno algebrico), e verificati complessivamente rispetto alla percentuale da raggiungere. È il caso dell'Area Ricerca che ha conseguito entrate in misura pari al 191,48% del target assegnato, ma ha impegnato solo il 32,53% delle risorse assegnate a fronte di un target di spesa assegnato del 75% e dell'Area Direzione. Si è ritenuto il target finanziario (rispetto ad efficienza ed efficacia della spesa dell'Area comunque raggiunto, con un "alert" sul miglioramento della programmazione in corso.

5. Upgrade del Ciclo della Performance per il prossimo triennio di programmazione

1. La misurazione della performance organizzativa dell'anno 2018 ha registrato numerosi casi di target raggiunti in misura molto superiore al programmato (n. analisi da effettuare, n. partecipanti alle iniziative programmate, entrate da realizzare). Il dato può essere inteso come un difetto di programmazione, determinato dalla prudenza nell'attestarsi su obiettivi raggiungibili piuttosto che cimentarsi con obiettivi "sfidanti", visto il legame esistente fra esiti della valutazione della performance ed erogazione del salario accessorio.
Analoghe motivazioni sono state certamente alla base di un dimensionamento delle risorse economiche –in molti casi richieste ed assegnate in misura sovrastimata rispetto agli effettivi fabbisogni.
Nella fase di programmazione occorrerà ricercare in modo più consapevole in Conferenza dei Dirigenti un equilibrio fra queste due esigenze, evitando distorsioni cognitive e valutative.
2. È stata inoltre rilevata una certa tendenza a concentrarsi in modo formale sul "documento" da produrre, la cui esistenza agli atti è stata a volte considerata di per sé prova del raggiungimento degli obiettivi assegnati.
Occorrerà effettuare uno sforzo supplementare di condivisione con il personale – ad ogni livello – della metodologia di misurazione dei target assegnati e della finalità per cui si misura la performance (il miglioramento dei servizi e la creazione di valore pubblico), ripensando eventualmente a una modalità organizzativa più efficiente nella verifica della rispondenza qualitativa (non solo documentale) ai risultati attesi dal management aziendale.

Nel corso degli anni in cui è stato applicato in Alsia il Ciclo della Performance (2014-2020) il personale ha "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 non è ancora matura.

Si sta puntando l'obiettivo di implementare un sistema di reporting periodico alla Direzione che – in modo essenziale e sintetico – espliciti i dati della performance organizzativa dell'Ente rilevati, attribuendo un ruolo centrale alla valutazione da parte degli stakeholders, conformandosi alle esplicite disposizioni di legge in merito ed alle Linee Guida n. 4/2019 della Funzione Pubblica dedicate alla Valutazione Partecipativa. I report periodici dovranno essere oggetto di approfondimento nel corso di apposite Conferenze dei Dirigenti, che elaboreranno proposte di miglioramento organizzativo e dei servizi.

È evidente che una simile predisposizione di strumenti di monitoraggio intermedio per lo sviluppo della performance dell'Amministrazione è pensabile solo se la tempistica del Ciclo della Performance è osservata, operando una transizione dei monitoraggi intermedi da "adempimento" a strumento di ritaratura di tempi ed obiettivi, praticando il miglioramento possibile (della performance organizzativa e di quella individuale) ed imparando dagli errori.

A partire dal 2020 si appropcherà una modalità di programmazione che in modo più strutturato ragioni a partire dai bisogni espressi da utenti e portatori di interesse, con i quali valutare a consuntivo i risultati raggiunti, in termini di efficacia, adeguatezza, economicità delle azioni messe in campo.

Il Piano della Performance 2020/2022 sta facendo tesoro di tali valutazioni, perseguendo una migliore attestazione delle risorse in relazione agli obiettivi assegnati, migliorando la propria capacità di programmazione, migliorando il processo di monitoraggio (fino alla modulistica di rendicontazione), combattendo il possibile declino "adempimentale" dell'intero ciclo

di programmazione. Anche le recentissime Linee Guida n. 4 sulla Valutazione Partecipativa potranno rappresentare importante occasione di contrasto della autoreferenzialità, rafforzamento dei sistemi di gestione della performance ed impulso all'osservanza dei requisiti normativi minimi del sistema. La loro attuazione potrà contribuire a riportare l'attenzione dei diversi attori del Ciclo di Programmazione sugli scopi propri di ogni Pubblica Amministrazione, come costituzionalmente delineati e declinati nelle ultime disposizioni normative: aumentare il benessere *reale* della collettività amministrata (outcomes).

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	Raggiunta consapevolezza della necessità di far convergere i diversi strumenti di pianificazione e controllo
--	---	--	--

Obiettivi di miglioramento

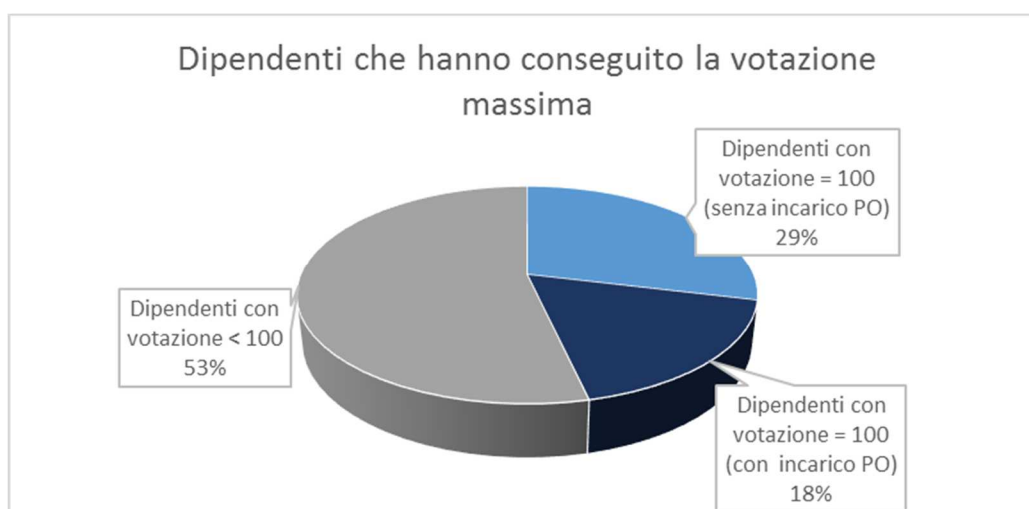
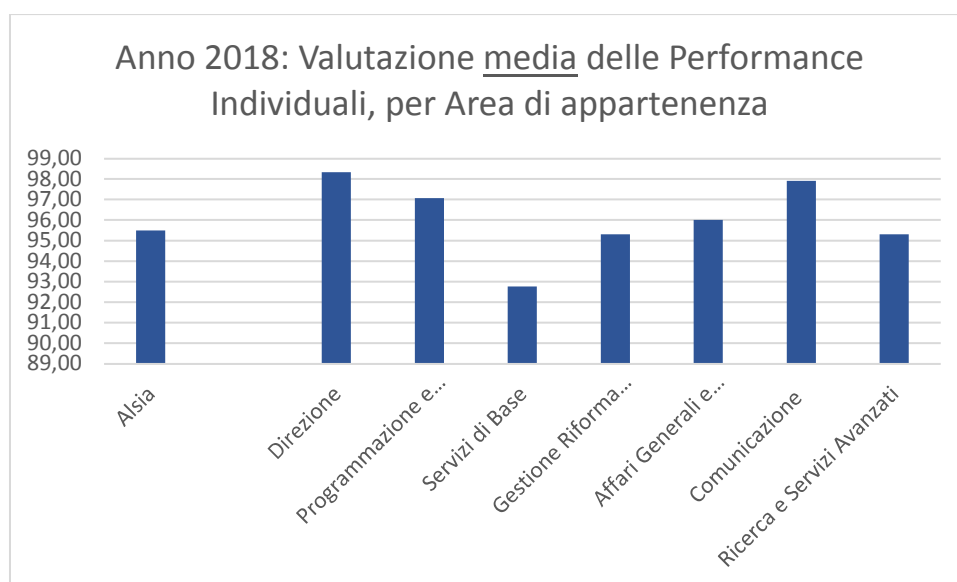
<p>Più ampio e diffuso supporto tecnologico dei processi e della dotazione qualitativa di software gestionali specializzati ed interoperabili</p>	<p>Affinamento delle capacità di programmazione strategica e di corretta allocazione delle risorse (umane, tecnologiche, finanziarie)</p>	<p>Presidio degli standard di qualità degli indicatori di risultato</p>	<p>Incremento della integrazione fra i diversi strumenti di pianificazione / monitoraggio / controllo, per la creazione di Valore pubblico</p>	<p>Implementazione progressiva di un sistema di valutazione partecipata dagli stakeholders interni ed esterni</p>
--	--	--	---	--

5. Misurazione e Valutazione degli Obiettivi Individuali

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.

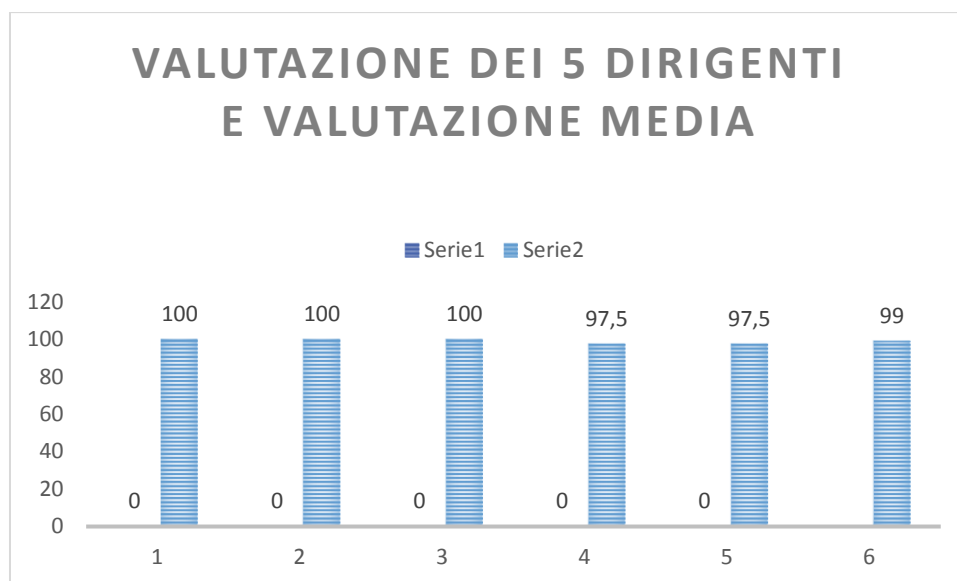
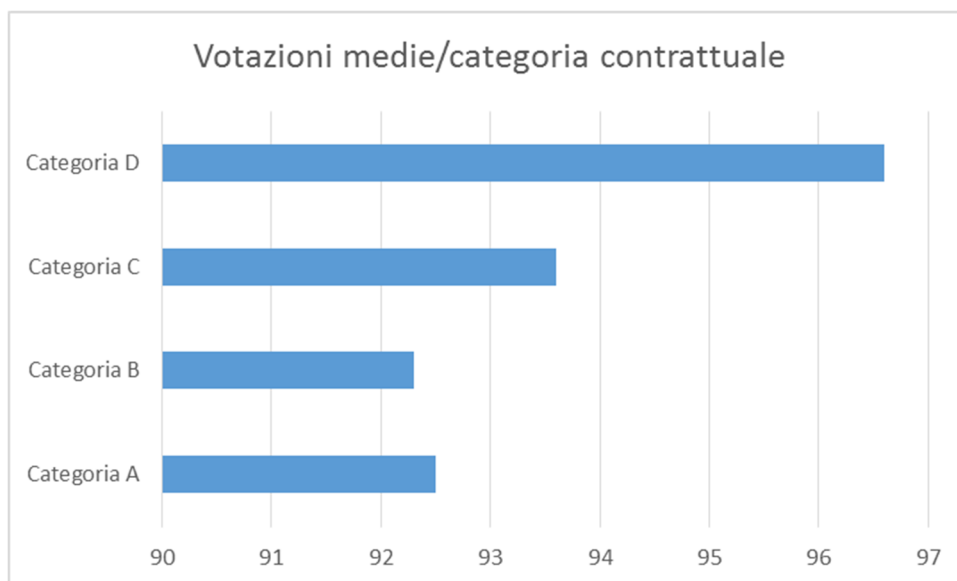
Secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nell'anno di riferimento, invece, la performance individuale rappresenta il contributo che ogni dipendente fornisce in termini di raggiungimento degli obiettivi e di comportamenti professionali dimostrati.

Di seguito si riportano le elaborazioni aggregate della valutazione della performance individuale riportate dai dipendenti dell'Agenzia; nel caso dell'Area Affari Generali e Finanziari è stata estrapolata la particolare valutazione (negativa) di uno dei dipendenti. 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. Non è stato invece utilizzato lo strumento degli incontri di ricalibrazione delle valutazioni del personale appartenente ad Aree diverse.



Nell'ambito del personale con incarico di PO o di POAS, 27 dipendenti su 28 hanno conseguito la votazione massima.

La valutazione del personale senza incarico di PO (125/153 dipendenti) si attesta su una media di voto pari a 94.6.



L'Area Programmazione e Sviluppo è stata retta ad interim dal Direttore pro tempore dell'Agenzia, insieme all'Area Direzione. La sua valutazione -affidata per legge regionale alla Giunta – era fuori dal SMVP, applicato invece a tutto il personale del comparto ed alla dirigenza. Per questa ragione, risultano esposti i risultati di 5 dirigenti, a fronte di 7 aree organizzative dell'Agenzia.

Benchè attualmente non previsti nel SMVP vigente nel periodo di riferimento, né in altri documenti di carattere generale (come ad esempio il Regolamento degli Uffici) è stata rilevata la necessità (teorica e pratica) di realizzare incontri di calibrazione formalizzati, *“momenti di confronto fra valutatori dello stesso livello organizzativo, finalizzati ad assicurare una maggiore equità e solidità dei sistemi. Tali momenti di condivisione metodologica possono essere previsti tanto nella fase iniziale della programmazione, quanto in quella finale della valutazione. (...)”*

Nel primo caso, gli incontri di calibrazione servono a garantire una ponderazione degli obiettivi in modo che dirigenti dello stesso livello abbiano lo stesso carico di responsabilità nel raggiungimento della performance organizzativa.

Nel secondo caso, gli incontri di calibrazione servono a ponderare le valutazioni finali all'interno della stessa amministrazione o articolazione organizzativa. In questo modo i dirigenti possono confrontarsi sugli stili di valutazione e su standard trasversali, con il fine di favorire una differenziazione dei giudizi e neutralizzare quegli effetti distorsivi tipici del processo valutativo. In questi contesti, gli strumenti che consentono di mitigare il rischio di valutazioni fondate su metodologie disomogenee, sono in parte gli stessi che vengono utilizzati per ottenere una migliore qualità delle valutazioni, ma quello che aiuta maggiormente nel rendere omogenee le metodologie si realizza mediante la costruzione di una visione d'insieme e la realizzazione di confronti delle distribuzioni delle valutazioni assegnate.”¹

Resta aperto alla riflessione la questione di quali meccanismi mettere in piedi (se ve ne sono) capaci di valorizzare – anche nella misura massima – risorse appartenenti a categorie contrattuali medio-basse che, pur non svolgendo attività di elevato contenuto professionale o di elevata variabilità di compiti assegnata effettuano il loro lavoro con efficienza e dedizione.

Le schede individuali sottoscritte in originale dai valutati, sono disponibili e consultabili presso l'Ufficio del Personale dell'Alsia che ne effettua le elaborazioni e le trasmette in tabelle all'Ufficio del Personale della Regione Basilicata, per l'erogazione delle premialità economiche ad esse collegate.

¹ Linee Guida n. 2/2017 – Dipartimento della Funzione Pubblica