



# RELAZIONE SULLE PERFORMANCE DELL'ANNO 2022

**Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie**

DIRIGENTE: DOTT. ROSANNA CARAGIULO

ELEVATA QUALIFICAZIONE : AVV. ROSA MARIA BENEVENTO

2025

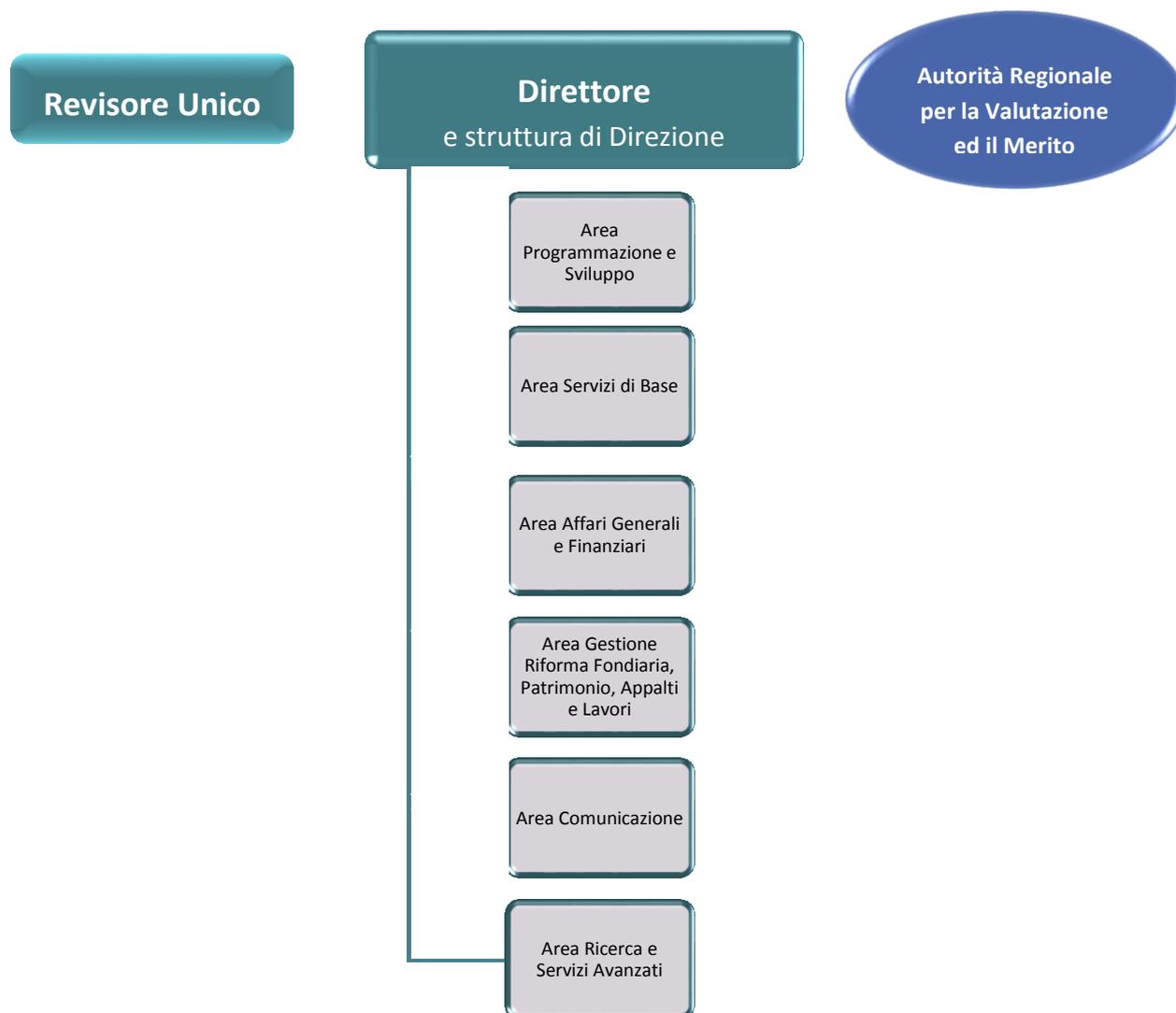
## SOMMARIO

<b>1. SCHEDA IDENTIFICATIVA DELL'ENTE.....</b>	<b>3</b>
<b>2. UNA BREVE PREMESSA.....</b>	<b>6</b>
<b>3. MISURAZIONE E VAUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA... 7</b>	
3.1 I risultati di maggiore interesse per gli stakeholders esterni conseguiti nell'anno 2022 ..10	
3.2 Grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di Performance Organizzativa 2022 ..12	
<b>4. MISURAZIONE E VAUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 2022 ....</b>	<b>24</b>
<b>5. "LEZIONI APPRESE" ED AZIONI DI MIGLIORAMENTO .....</b>	<b>28</b>

## 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 nel 2022 secondo la seguente organizzazione del lavoro, adottata con la Delibera n. 242 del 30 dicembre 2016 (e successive delibere attuative del 2017):



### 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 2022 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, dove 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

#### Risorse Umane dell'Agenzia al 31.12.2022 con CCNL Funzioni Locali:

Al 31.12.2022	N.	Tempo indeterminato	Tempo determinato
<b>Dirigenti</b>	4	4	0
<b>Cat. D</b>	49	49	0
<b>Cat. C</b>	25	25	0
<b>Cat. B</b>	9	9	0
<b>Cat. A</b>	1	1	0
<b>Tot.</b>	<b>88</b>	<b>88</b>	<b>0</b>

#### Risorse Umane dell'Agenzia al 31.12.2022 con CCNL Chimica ed Industria Farmaceutica<sup>1</sup>:

Al 31.12.2022	N.	Tempo indeterminato	Tempo determinato
<b>Dirigenti</b>	1	1	0
<b>Cat. A</b>	11	11	0
<b>Cat. B</b>	4	4	0
<b>Cat. C</b>	2	2	0
<b>Tot.</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>0</b>

<sup>1</sup> 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.

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 entro i limiti delle disponibilità finanziarie.

## 2. UNA BREVE PREMESSA

La Relazione Consuntiva sul Ciclo della Performance per l'anno 2022 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 2022/2024 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 2022-2024. 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).

Dal 2022 l'intervento dell'art. 6 del DL 80/2021 ha operato una integrazione dei diversi strumenti di programmazione, che dovrà indurre la Regione Basilicata all'allineamento delle diverse situazioni programmatiche 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.

La misurazione e valutazione del Piano delle Attività, i progetti in esso contenuti sono stati presi in considerazione 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 2022, 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.

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 dell'Amministrazione, aumentando la complessiva capacità realizzativa.

### 3. MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La mission aziendale individuata annualmente dal Piano delle Attività dell’Agenzia, anche nel 2022 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 da ciascun dipendente.

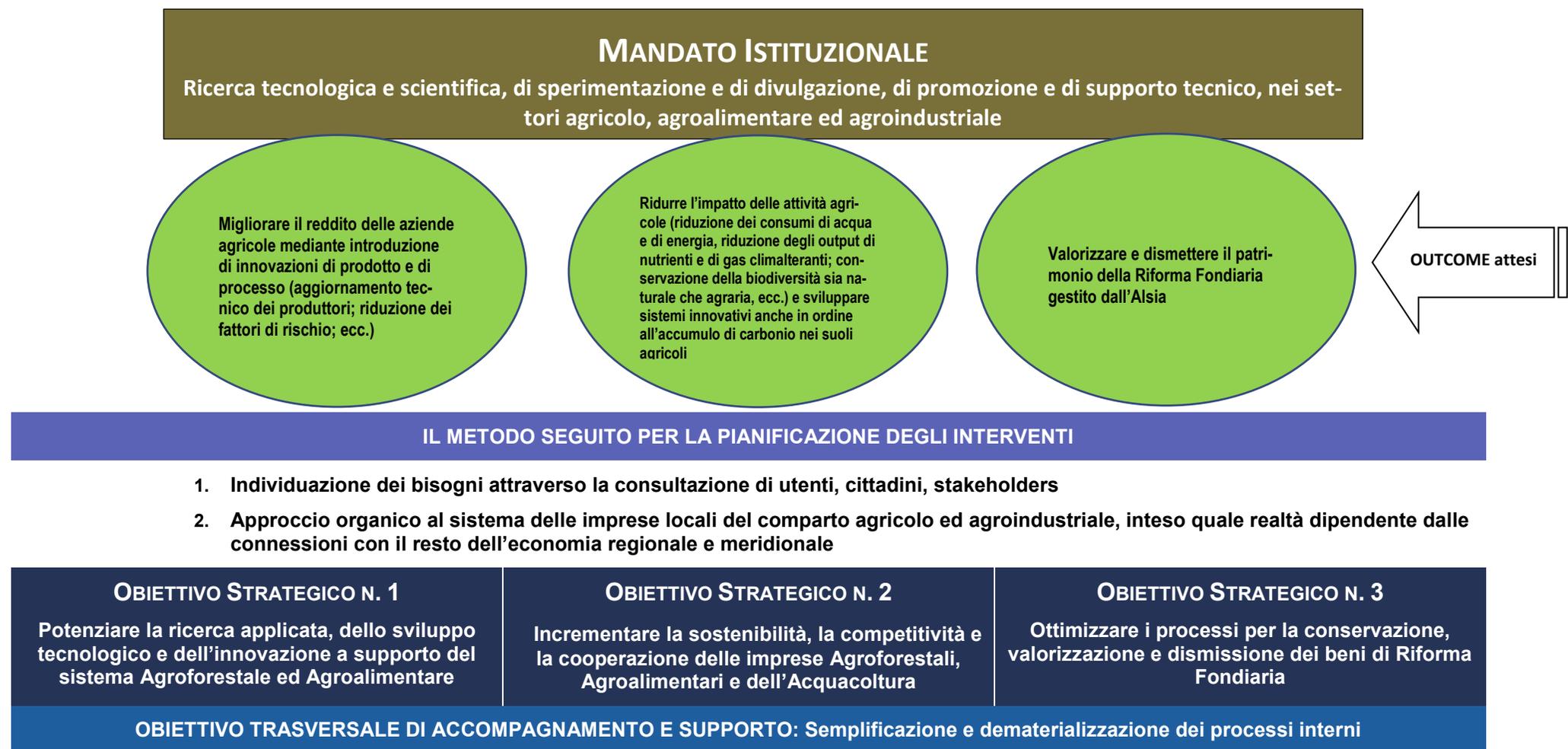
Negli anni si è perseguito progressivamente l’obiettivo di introdurre innovazioni nei servizi e nei processi; non sono state pertanto incluse le attività ordinarie degli Uffici che pure impegnano quotidianamente strutture continuamente erose nella loro consistenza numerica, strada invece perseguita da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

Nell’ambito delle aree tematiche indicate, sono stati definiti gli outcome attesi, declinati anche nel 2022 in di tre Obiettivi Strategici pluriennali, secondo le indicazioni del SMVP vigente.

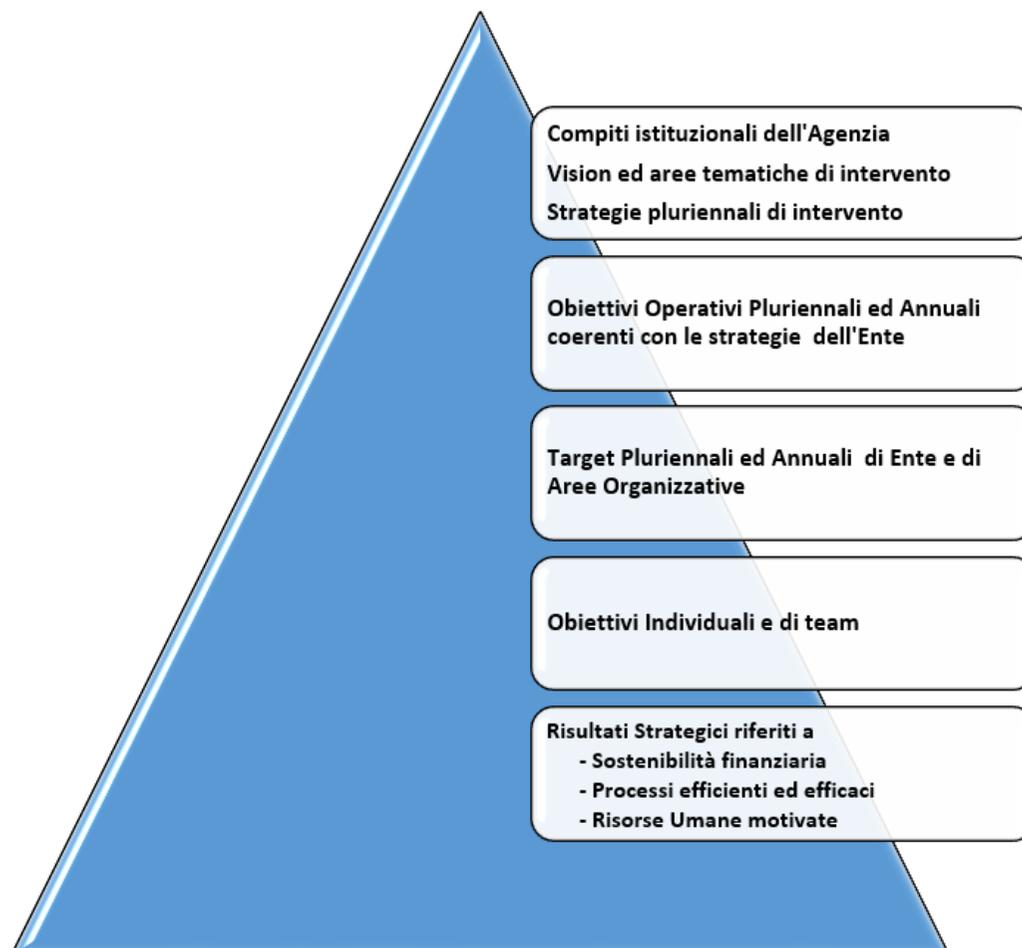


Fino a tutto il 2022 la programmazione dell’Agenzia – Strategica ed Operativa – è stata declinata nei diversi documenti richiesti dalle norme nazionali e regionali, che il D.L. 80/2021 (convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113) ha unificato nell’unico PIAO.

## Albero della Performance ed Obiettivi Strategici



Nel 2022 la programmazione dell'Agenzia è stata per la prima volta compendiate nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione, quale sintesi della molteplicità di documenti in precedenza redatti autonomamente fra loro, 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 2022

Obiettivo conseguito	Stakeholders di obiettivo	Valore Pubblico generato (per finalizzare le performance verso il Benessere Equo e Sostenibile)	Domini ISTAT (BES) di impatto perseguito
<b>Iniziative di valutazione partecipativa e co-progettazione delle Azioni dell'Agenzia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministeri, Regioni, Università, Istituzioni di Ricerca Enti Locali,</li> <li>• Imprese singole ed associate e loro organizzazioni rappresentative;</li> <li>• Organizzazioni professionali ed associazioni riconosciute</li> <li>• Utenti interni all'Agenzia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrazione dell'azione amministrativa con il punto di vista dei cittadini e/o degli utenti.</li> <li>• Maggiore efficacia nella programmazione delle azioni di intervento dell'Agenzia</li> <li>• Miglioramento delle attività e dei servizi erogati dall'amministrazione, con più elevata qualificazione della spesa pubblica</li> </ul>	<p>Maggiore efficacia nel perseguimento del benessere complessivo della comunità di riferimento</p> <p>Relazioni sociali ed istituzionali</p> <p>Apertura e trasparenza istituzionale</p>
<b>Incremento della qualità del consiglio irriguo e della difesa fitosanitaria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imprenditori agricoli</li> <li>• Imprenditori che sviluppano servizi innovativi per l'agricoltura</li> <li>• Enti di Ricerca pubblici e privati</li> <li>• Imprenditori agricoli singoli ed associati</li> <li>• Associazioni di categoria</li> <li>• Tecnici di settore e loro Ordini Professionali</li> <li>• Enti gestori della risorsa idrica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffusione dell'utilizzo di tecnologie di agricoltura di precisione, a vantaggio di una maggiore competitività e sostenibilità ambientale</li> <li>• 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 la produttività delle colture</li> </ul>	<p>Benessere economico</p> <p>Benessere ambientale (capitale naturale, servizi ecosistemici)</p> <p>Qualità dei servizi pubblici</p>
<b>Erogazione di consulenza per la difesa fitosanitaria a basso apporto di pesticidi;</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imprese singole ed associate e loro organizzazioni rappresentative;</li> <li>• Organizzazioni professionali</li> <li>• Regione Basilicata, Unibas, Enti Locali, Consorzio di Bonifica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffusione di conoscenze e metodi di autoanalisi per una maggiore competitività e sostenibilità ambientale delle attività agricole ed agroindustriali</li> </ul>	
<b>Potenziamento dell'integrazione della ricerca locale mediante progetti di cooperazione transregionali, europei, internazionali</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imprese singole ed associate e loro organizzazioni rappresentative</li> <li>• Organizzazioni professionali</li> <li>• Enti di Ricerca pubblici e privati, Università, Regione Basilicata, Enti Locali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Miglioramento delle caratteristiche commerciali e delle varietà culturali dei prodotti agricoli, attraverso scambio di buone prassi e trasferimento delle conoscenze</li> </ul>	<p>Ricerca ed Innovazione</p> <p>Benessere economico</p> <p>Benessere ambientale (capitale naturale servizi ecosistemici)</p>
<b>Potenziamento delle infrastrutture di ricerca (IR) ed erogazione di servizi avanzati</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imprese singole ed associate e loro organizzazioni rappresentative</li> <li>• Organizzazioni professionali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenziamento di sistemi robotizzati di analisi del fenotipo di piante allevate in vaso, mediante rilevamenti non distruttivi dei campioni.</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enti di Ricerca pubblici e privati, Università, Regione Basilicata, Enti Locali</li> </ul>	L'analisi delle immagini consente di avere informazioni dettagliate e dinamiche su indici morfologici e fisiologici delle piante, in tempi rapidissimi, evitando campionamenti distruttivi.	
<b>Potenziamento della specializzazione per comparti produttivi delle Aziende Agricole SSDD</b> <b>Individuazione di nuove strategie di trasferimento delle innovazioni agli operatori delle filiere produttive e/o dei comparti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imprese singole ed associate e loro organizzazioni rappresentative</li> <li>Organizzazioni professionali e divulgatori Alsia</li> <li>Enti di Ricerca pubblici e privati, Università, Regione Basilicata, Enti Locali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Offerta di informazioni su varietà e caratteristiche colturali dopo avere effettuato attività di testing della loro compatibilità con i nostri territori</li> </ul>	Benessere nel lavoro (stabilità del lavoro e del reddito) Benessere economico Benessere ambientale (capitale naturale servizi ecosistemici)
<b>Semplificazione delle procedure interne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dipendenti dell'Ente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Semplificazione della burocrazia interna, miglioramento dell'efficienza interna, minore durata dei processi</li> </ul>	Benessere nel lavoro Benessere soggettivo (percepito) Qualità dei servizi
<b>Dematerializzazione delle modalità di accesso ai servizi dell'Agenzia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Imprese singole ed associate e loro organizzazioni rappresentative</li> <li>Organizzazioni professionali</li> <li>Enti di Ricerca pubblici e privati, Università, Regione Basilicata, Enti Locali</li> <li>Dipendenti dell'Agenzia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Migliorare la fruibilità dei servizi</li> </ul>	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 2022.

### 3.2 GRADO DI RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2022

AREA	Obiettivi Operativi Descrizione	%	Obiettivo di Customer Satisfaction
Direzione	1. Dematerializzazione dei servizi 2. Iniziative di valutazione partecipativa e co-progettazione delle Azioni dell’Agenzia 3. Miglioramento dei tempi procedurali	100	Non attinente
Servizi di Base	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 6. Attuazione del “Progetto tecnico servizio di consulenza alle aziende agricole” 7. Contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura dei migranti	95,84	Effettuata rilevazione di gradimento
Ricerca e Sviluppo	8. Potenziamento dell’integrazione della ricerca locale nell’ambito delle relazioni internazionali, mediante progetti di cooperazione transregionali, europei, internazionali 9. Rafforzamento del flusso ricerca / impresa / stakeholder: Elaborazione, presentazione, attivazione di progetti sviluppati in co-progettazione con imprese ed enti pubblici 10. Potenziamento delle infrastrutture di ricerca (IR) ed erogazione di servizi avanzati	80	Non assegnata
Programmazione e Sviluppo	11. Potenziamento della specializzazione per comparti produttivi delle Aziende Agricole SSDD 12. Individuazione di strategie di trasferimento delle innovazioni ad operatori di filiere produttive e/o comparti (cerealicolo, ortofrutticolo, vitivinicolo, olivicolo, piante officinali / biodiversità, foraggicoltura, forestazione produttiva e acquacoltura)	93,45	Effettuata rilevazione di gradimento
Gestione Riforma Fondiaria	13. Aggiornamento progetto dell’intervento di ristrutturazione della c.d. nuova “palazzini uffici” della AASD Pignola, alla luce del nuovo prezzario regionale 14. Dismissione beni della Riforma con procedure post LR 19/2017 15. definizione di una banca dati contenente i beni di riforma “liberi” che richiedono interventi Topografico-Catastali necessari per la gestione e la vendita	100	Non attinente
Affari Generali e Finanziari	16. Miglioramento organizzativo e recupero di efficienza nell’utilizzo dei dati di Bilancio 17. Miglioramento organizzativo della gestione del parco auto 18. Miglioramento organizzativo e recupero di efficienza	66,67	Effettuata rilevazione di gradimento
Comunicazione	19. Dematerializzazione delle modalità di accesso ai servizi dell’Agenzia 20. Transizione al digitale 21. Azioni di comunicazione specialistica su agrobiodiversità, patriarchi da frutto, paesaggi orurale, Riforma Fondiaria e innovazione	72,22	Non assegnata

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 FLL.

La misurazione è stata effettuata dall'Ufficio del Personale per quanto riguarda il 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 misurazione della performance organizzativa è stata effettuata sulla base della documentazione prodotta dai Dirigenti, integrata – là dove carente o poco chiara - secondo le richieste dell'Ufficio.

Accogliendo i suggerimenti metodologici offerti dall'Autorità per la Valutazione ed il Merito, si è offerto un maggiore dettaglio dell'attività di misurazione svolta, attraverso apposita relazione allegata alla Delibera del Commissario ad acta n. 2\_2025. In tale documento sono stati riportati i risultati ottenuti dalle Aree, evidenziando gli eventuali scostamenti registrati rispetto alla programmazione effettuata, insieme ai fattori che hanno influito sul grado di raggiungimento degli obiettivi stessi. La versione completa dell'Allegato della Delibera è agli atti dell'Ufficio, consultabile nella sua interezza (privo degli "omissis" imposti dalle norme sulla privacy) da parte dell'ARVM e di chiunque vi abbia interesse.

Nel corso della fase di valutazione - effettuata dal Direttore pro tempore prof. A. Crescenzi e trasmessa agli Uffici competenti dal Commissario ad acta dott. R.V. Restaino - la misurazione effettuata dall'Ufficio è stata confermata nella sua interezza.

Seguono le schede di misurazione del raggiungimento degli obiettivi di Performance assegnati alle Aree per l'annualità 2022.

# Misurazione della Performance Organizzativa della Direzione

**Obiettivi Operativi Triennali e Target dell'Area DIREZIONE**

Obiettivi per annualità	Indicatori di risultato	Target	Output
2022 1. Dematerializzazione dei servizi 2. Iniziative di valutazione partecipativa e co-progettazione delle Azioni dell'Agenzia 3. Miglioramento dei tempi procedurali	1. % dei contratti repertoriati dal 1.01.2016 (valore assoluto complessivo: n. 54) scansionati ed acquisiti 2. 2.a N. accordi quadro ed operativi conseguenti agli incontri effettuati nel 2021 con stakeholder ed utenti, istituzionali, esterni ed interni all'Agenzia 2.b n. strutture operative avviate 3. % dei recuperi crediti avviati (valore assoluto complessivo 2021: n. 71)	1. 100% dei contratti repertoriati dal 1.01.2016 (valore assoluto: n. 54) 2. A) Almeno n. 3 accordi quadro ed operativi conseguenti agli incontri effettuati nel 2021 B) Almeno n. 1 struttura organizzativa 3. 50% dei recuperi crediti avviati nel 2021 (valore assoluto: n. 35)	1. Dichiarazione del responsabile di PO incaricato controfirmato dal Dirigente, attestante l'avvenuto raggiungimento del target 2. A) Copia degli accordi sottoscritti B) Documentazione attestante l'effettivo avvio della struttura 3. Dichiarazione del responsabile di PO incaricato controfirmato dal Dirigente, attestante l'avvenuto raggiungimento del target

**Obiettivi Strategici pluriennali n. 1, n. 2, n. 3 e Ob. Trasversale** **Anno 2022**

Area Responsabile dell'attuazione: **Direzione**

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

N. Obiettivi Operativi Annuali		Ciascun obiettivo operativo può conseguire un punteggio massimo di 100 / il numero di obiettivi operativi annuali assegnati all'Area, pari a punti:					33,33
Obiettivo n:		N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessivo attribuibile per indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti
Obiettivi Operativi:	Obiettivo n:						
Dematerializzazione dei servizi	1	1	33,33	% dei contratti repertoriati dal 1.01.2016 (valore assoluto complessivo: n. 54) scansionati ed acquisiti	100%	100%	33,33
Iniziative di valutazione partecipativa e co-progettazione delle Azioni dell'Agenzia	2	2	16,67	A) N. accordi quadro ed operativi conseguenti agli incontri effettuati nel 2021 con stakeholder ed utenti, istituzionali, esterni ed interni all'Agenzia	3	3	16,67
				B) N. strutture operative avviate	1	1	16,67
Miglioramento dei tempi procedurali	3	1	33,33	% dei recuperi crediti avviati (valore assoluto complessivo: n. 71)	35%	35%	33,33
<b>Raggiungimento degli obiettivi di Area</b>							<b>100,00</b>
Obiettivo di salute organizzativa (incidente sulla performance organizzativa di Direttore e Dirigenti)		1	1	Redazione della carta dei servizi	SI / NO	Non applicabile	100,00
Obiettivo anticorruzione (elemento di valutazione nella valutazione della performance individuale di Direttore e Dirigenti)		1	1	Regolamento per il conferimento di incarichi individuali di collaborazione autonoma ad esperti esterni	SI / NO	SI	

Fattori di misurazione della Performance Organizzativa di Direttore e Dirigenti

# Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area

## Servizi di Base

**Obiettivi Operativi Triennali e Target dell'Area AREA SERVIZI DI BASE**

Obiettivi annualità	Indicatori di risultato	Target	Output	
2022	<p>4. Miglioramento della qualità del consiglio irriguo: potenziamento della copertura del servizio agrometeorologico su base territoriale</p> <p>5. Miglioramento della quantità e qualità dei servizi specialistici</p> <p>6. Attuazione del "Progetto tecnico di un servizio di consulenza alle aziende agricole";</p> <p>7. contrasto del superamento di forme di sfruttamento lavorative in agricoltura dei migranti (Progetto SU.PRE.ME.)</p>	<p>4. incremento della superficie interessata dalla copertura della rete agrometeorologica mediante processi di spazializzazione ed elaborazione dei dati rilevati; n. utenti iscritti al servizio IRRIFRAME; n. bollettini agrometeo n. analisi climatiche mensili a scala regionale</p> <p>5. % di incremento degli utenti registrati n. interventi di divulgazione (a mezzo bollettini/incontri tematici / post sui social) prodotti mensilmente</p> <p>6. Numero di aziende coinvolte dal servizio</p> <p>7. n. migranti da porre in formazione addestrati su progetto</p>	<p>4. 20% di incremento della superficie regionale elaborata con processi di spazializzazione; registrazione di n. 50 utenti al servizio IRRIFRAME; n. 40 bollettini n. 10 analisi climatiche da pubblicare su agrifoglio</p> <p>5. 10% n. 100 interventi</p> <p>6. Almeno n. 150 Aziende frutticere, insediate sul territorio regionale</p> <p>7 n. 30 migranti addestrati su progetto SU.PRE.ME</p>	<p>4. Report dell'Area (a firma del Dirigente) recante il confronto cartografico pre e post periodo di riferimento (01.01.2022 / 31.12.2022); elenco utenti iscritti al servizio Report dirigente ovvero documentazione attestante il target</p> <p>5. Report del Dirigente dell'Area ovvero documentazione attestante il raggiungimento dei due target. Per il secondo si considererà la media mensile su base annua</p> <p>6. Elenco dei fascicoli, trasmessi all'area competente per la rendicontazione del progetto</p> <p>7 Fogli di presenza e questionari di gradimento</p>

**Obiettivo Strategico Pluriennale n. 2** **Anno 2022**

Area Responsabile dell'attuazione: **Servizi di Base**

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

N. Obiettivi Operativi Annuali:		Ciascun obiettivo operativo può conseguire un punteggio massimo di 100 / il numero di obiettivi operativi annuali assegnati all'Area, pari a punti:					25,00
Obiettivo n:		N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessivo attribuita per indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti
Miglioramento della qualità del consiglio irriguo: potenziamento della copertura del servizio agrometeorologico su base territoriale	4	4	6,25	% incremento superficie coperta dalla rete agrometeo N. utenti iscritti al servizio IRRIFRAME N. bollettini agrometeo n. analisi climatiche mensili su scala regionale	20% 50 40 10	6,7% 50 40 10	2,09 6,25 6,25 6,25
Miglioramento della quantità e qualità dei servizi specialistici	5	2	12,50 12,50	% di incremento degli utenti registrati n. interventi di divulgazione (a mezzo bollettini/incontri tematici / post sui social) prodotti mensilmente	10% 100	10% 100	12,50 12,50
Attuazione del "Progetto tecnico servizio di consulenza alle aziende agricole"	6	1	25,00	N. di aziende coinvolte dal servizio	150	150	25,00
Contrasto allo sfruttamento lavorative in agricoltura dei migranti	7	1	25,00	N. migranti da porre in formazione addestrati su progetto	30	30	25,00
<b>Raggiungimento degli obiettivi di Area</b>							<b>95,84</b>

Fattori di misurazione della Performance Organizzativa di Direttore e Dirigenti

Obiettivo di salute organizzativa (incidente sulla performance organizzativa di Direttore e Dirigenti)	1	1	Redazione della carta dei servizi	SI / NO	SI	100,00
--	---	---	-----------------------------------	---------	----	--------

Obiettivo anticorruzione (elemento di valutazione nella valutazione e della performance individuale di Direttore e Dirigenti)	1	1	Avvisi pubblici per accesso ai servizi di consulenza e di base da parte delle imprese	SI / NO	SI	
---	---	---	---	---------	----	--

## Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area

### Ricerca e Servizi Avanzati

Obiettivi Operativi Triennali e Target dell'Area		AREA RICERCA E SERVIZI AVANZATI		
	Obiettivi annualità	Indicatori di risultato	Target	Output
2022	<p><b>8.</b> Potenziamento dell'integrazione della ricerca locale nell'ambito delle relazioni internazionali, mediante progetti di cooperazione transregionali, europei, internazionali</p> <p><b>9.</b> Rafforzamento del flusso ricerca / impresa / stakeholder: Elaborazione, presentazione, attivazione di progetti sviluppati in co-progettazione con imprese ed enti pubblici</p> <p><b>10.</b> Potenziamento delle infrastrutture di ricerca (IR) ed erogazione di servizi avanzati</p>	<p><b>8.</b> .N. progetti cooperazione transregionale e/o transnazionali in corso e approvati; N. partner stranieri coinvolti nei progetti;</p> <p><b>9.</b> a) N. progetti di ricerca incrementati per soddisfare bisogni di innovazione delle imprese agroalimentari e della bioeconomia; b) N. Accordi quadro/ Convenzioni / Contratti con imprese, Università, Enti di Ricerca per attività R&amp;D e di accelerazione di imprese High-Tech</p> <p><b>10.</b> a) N. imprese che aderiscono all' avviso pubblico per manifestazione di interesse per servizi di consulenza tecnico-</p>	<p>8. N. 2 progetti approvati; almeno n. 10 partner stranieri coinvolti nei progetti;</p> <p>9. a) N. 4 progetti approvati o avviati con n. 6 partner appartenenti a soggetti rappresentativi del settore agroalimentare e della bioeconomia b) 4 accordi quadro/ Convenzioni/Contratti</p> <p>10. a) min. 15, max 25 imprese aderenti b) Inoltro domanda di accreditamento ad Accredia</p>	<p>8. Documentazione di progetto;</p> <p>9 a. Documentazione di progetto</p> <p>9 b. Contratti/Accordi/Convenzioni sottoscritti</p> <p>10 a. Protocolli in entrata delle istanze di adesione delle imprese</p> <p>10 b. Riscontro di inoltro domanda di accreditamento</p>
		<p>scientifica alle imprese lucane</p> <p>b) Accredimento Sistema di Qualità ISO 17025 del servizio di diagnostica fitosanitaria</p>		

**Obiettivi Strategici pluriennali n. 1** **Anno 2022**

Area Responsabile dell'attuazione: **Ricerca e Servizi Avanzati**

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 obiettivi operativi annui assegnati all'Area, pari a punti:				33,33
		N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessiva attribuibile per indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti	
Obiettivi Operativi: Potenziamento dell'integrazione della ricerca locale nell'ambito delle relazioni internazionali, mediante progetti di	Obiettivo n:	8	16,67	N. progetti approvati	2	2	16,7	
				N. partner stranieri coinvolti nei progetti	10	10	16,7	
	Rafforzamento del flusso ricerca / impresa / stakeholder. Elaborazione, presentazione, attivazione di progetti sviluppati in co-progettazione con imprese ed enti pubblici	9	2	16,67	N. progetti di ricerca incrementali per soddisfare bisogni di innovazione delle imprese agroalimentari e della bioeconomia;	4	4	16,67
Potenziamento delle infrastrutture di ricerca (IR) ed erogazione di servizi avanzati	10	2	16,67	N. Accordi quadro/ Convenzioni / Contratti con imprese, Università, Enti di Ricerca per attività R&D e di accelerazione di imprese High-Tech	4	4	16,67	
				N. imprese che aderiscono all'avviso pubblico per manifestazione di interesse per servizi di consulenza tecnico-scientifica alle imprese lomane (min. 15, max 25)	minimo 15, massimo 25	20	13,33	
				Inoltre domanda di accreditamento Sistema di Qualità ISO 17025 del servizio di diagnostica illosambina	1	0	0,00	
<b>Raggiungimento degli obiettivi di Area</b>							<b>80,00</b>	

Obiettivo di salute organizzativa (incidente sulla performance organizzativa di Direttore e Dirigenti)	1	1	Redazione della carta dei servizi	SI / NO	SI	100,00
--	---	---	-----------------------------------	---------	----	--------

Obiettivo anticorruzione (elemento di valutazione nella valutazione della performance individuale di Direttore e Dirigenti)	1	1	Revisione regolamento acquisti beni e servizi	SI / NO	SI	Delibera n. 167 del 31,12,2022
---	---	---	---	---------	----	--------------------------------

Fattori di misurazione della Performance Organizzativa di Direttore e Dirigenti

# Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area

## Programmazione e Sviluppo

**Obiettivi Operativi Triennali e Target dell'Area AREA PROGRAMMAZIONE E SVILUPPO**

Obiettivi annualità	Indicatori di risultato	Target	Output
<p>2022</p> <p><b>11.</b> Potenziamento della specializzazione per comparti produttivi delle Aziende Agricole SSDD</p> <p><b>12.</b> Individuazione di 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)</p>	<p><b>11.a</b> N. prove sperimentali / dimostrative / diffusione varietà per AASD nel comparto di specializzazione;</p> <p><b>11.b</b> N. di progetti candidati a finanziamento esterno (regionale/nazionale/internazionale)</p> <p><b>12.a</b> N. interventi dimostrativi/divulgativi per unità tecnica per tema di specializzazione realizzati per un minimo di 10 partecipanti;</p> <p><b>12.b</b> N. sessioni di ALSIA Porte Aperte per ogni AASD</p>	<p><b>11 a.</b>  <u>Acquacoltura/Forestazione produttiva</u> – AASD Nemoli: N. 1 completamento progetto Valorizzazione Trota Fario;  <u>Agricoltura biologica</u> – AASD Pantano: N. 1 prova sperimentale concia biologica delle sementi di grano tenero Carosella Lucana;  <u>Agro-biodiversità</u> – AASD Pollino: N. 2 progetti annuali/pluriennali eterofinanziati realizzati;  <u>Cerealicoltura</u> AASD Gaudio: N. 1 prova di semina su sodo -  <u>Olivicoltura</u>: AASD Inconata: N. 1 potenziamento campo conservazione varietà autoctone olivo;</p>	<p><b>11.a</b> Report di dettaglio contenente i dati della prova / dimostrazione / diffusione varietà (introduzione/materiali e metodi/risultati/conclusioni) con documentazione fotografica; per le prove pluriennali anche confronto tra gli anni;</p> <p><b>11 b</b> Copia del Progetto candidato a finanziamento esterno;</p> <p><b>12.a</b> Report di dettaglio per intervento dimostrativo / divulgativo per unità tecnica per tema di specializzazione realizzato e registro firme per un minimo di 10 partecipanti</p> <p><b>12.b</b> Report per ciascuna sessione di ALSIA Porte Aperte</p>
		<p><u>Ortofrutta</u> – AASD Pantanello: N. 1 proposta di sviluppo filiera di canapa da fibra in Basilicata; N. 1 confronto varietale canapa da fibra; N. 2 prove di valutazione frutta tropicale e fragola</p> <p><u>Viticultura</u> – AASD Bosco Galdo: realizzazione di n. 4 campi di piante madri di vitigni autoctoni iscritti al registro varietale nazionale;</p> <p><b>11.b</b> almeno N. 1 progetto candidato a finanziamento esterno;</p> <p><b>12.a</b> N. 1 intervento dimostrativo / divulgativo per unità tecnica per tema</p>	

Obiettivo Strategico Pluriennale n. 2		Anno 2022	
Area Responsabile dell'attuazione: <b>Programmazione e Sviluppo</b>			
		Ciascun obiettivo operativo può conseguire un punteggio massimo di 100 / il numero di obiettivi operativi annui assegnati all'Area, pari a punti: 50,00	
<b>Obiettivi Operativi:</b> Potenziamento della specializzazione per comparti produttivi delle Aziende Agricole SSDD	<b>Obiettivo n:</b>  11		
	12		
Individuazione di strategie di trasferimento delle innovazioni ad operatori di filiere produttive e/o con parti (cerealicolo, ortofrutticolo, vitivinicolo, olivicolo, piante officinali / biodiversità, foraggicoltura, forestazione produttiva e acquacoltura)			
		<b>Raggiungimento degli obiettivi di Area</b>	<input type="text" value="93,45"/>
<b>Obiettivo di salute organizzativa (incidente sulla performance organizzativa di Direttore e Dirigenti)</b>			<input type="text" value="0,00"/>
<b>Obiettivo anticorruzione (elemento di valutazione nella valutazione della performance individuale di Direttore e Dirigenti)</b>			

# Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area

## Gestione Beni Riforma Fondiaria, Patrimonio, Appalti, Lavori

Obiettivi Operativi Triennali e Target dell'Area **AREA RIFORMA**

	Obiettivi annualità	Indicatori di risultato	Target	Output
2022	<p><b>13.</b> Manutenzione ed adeguamento strutture Alsia</p> <p><b>14.</b> Dismissione beni della Riforma con procedure post LR 19/2017;</p> <p><b>15.</b> definizione di una banca dati contenente i beni di riforma "liberi" che richiedono interventi Topografico-Catastali necessari per la gestione e la vendita;</p>	<p><b>13.</b> aggiornamento progetto dell'intervento di ristrutturazione della c.d. nuova "palazzini uffici" della AASD Pignola, alla luce del nuovo prezzario regionale;</p> <p><b>14.</b> % istruttoria delle domande pervenute alla data del 31/12/2021;</p> <p><b>15.</b> numero di particelle da assoggettare a interventi Topografico-Catastale;</p>	<p><b>13.</b> Delibera adozione degli atti finalizzati al procedimento di gara;</p> <p><b>14.</b> 5% delle istruttorie per ogni mensilità decorrente dalla data di approvazione del regolamento;</p> <p><b>15.</b> formazione della banca dati, nella misura del 100%, dei beni da assoggettare a interventi Topografico-Catastale;</p>	<p><b>13.</b> Trasmissione, alla Direzione, della Delibera, entro il 20/12/2022;</p> <p><b>14.</b> Comunicazione dei prezzi, da stime, alla Direzione;</p> <p><b>15.</b> Report, a firma del Dirigente, o documentazione attestante il raggiungimento del target.</p>

Obiettivi Strategici pluriennali n. 1, n. 2, n. 3 e Ob. Trasversale		Anno 2022
Area Responsabile dell'attuazione: <b>Gestione Beni della Riforma Fondiaria</b>		
Ciascun obiettivo operativo può conseguire un punteggio massimo di 100 / il numero di obiettivi operativi annui assegnati all'Area, pari a punti:		33,33
Obiettivi Operativi:	Obiettivo n:	
Aggiornamento progetto dell'intervento di ristrutturazione della c.d. nuova "palazzini uffici" della AASD Pignola, alla luce del nuovo prezzario regionale	13	
Dismissione beni della Riforma con procedure post LR 19/2017	14	
definizione di una banca dati contenente i beni di riforma "liberi" che richiedono interventi Topografico-Catastali necessari per la gestione e la vendita	15	
Raggiungimento degli obiettivi di Area		100,00
Obiettivo di salute organizzativa (incidente sulla performance organizzativa di Direttore e Dirigenti)		100,00
Obiettivo anticorruzione (elemento di valutazione nella valutazione della performance individuale di Direttore e Dirigenti)		

# Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area

## Affari Generali e Finanziari

**Obiettivi Operativi Triennali e Target dell'Area** **AFFARI GENERALI E FINANZIARI**

Obiettivi annualità	Indicatori di risultato	Target	Output
2022	16. Miglioramento organizzativo e recupero di efficienza nell'utilizzo dei dati di Bilancio	16. Implementazione sperimentale della elaborazione contabile tramite il SIC dell'avanzo vincolato anno 2021	16. Report del Dirigente sulle elaborazioni effettuate
	17. Miglioramento organizzativo della gestione del parco auto	17. effettiva disponibilità del SW e n. 1,5 ore di formazione/dipendente	17. Fogli di presenze e questionari di gradimento
	18. Miglioramento organizzativo e recupero di efficienza	18. Implementazione sperimentale del software per l'anno 2022	18. Elaborati sviluppati dall'applicativo

**Obiettivo Strategico Pluriennale Trasversale B3: M22** **Anno 2022**

Area Responsabile dell'attuazione: **Affari Generali e Finanziari**

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

N. Obiettivi Operativi Annuali:		Ciascun obiettivo operativo può conseguire un punteggio massimo di 100 / il numero di obiettivi operativi annuali assegnati all'Area, pari a punti:					33,33
	Obiettivo n:	N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessivo attribuibile per indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti
Obiettivi Operativi:							
Miglioramento organizzativo e recupero di efficienza nell'utilizzo dei dati di Bilancio	16	1	33,33	Introduzione della funzione del sistema informativo contabile al fine di quantificare contabilmente (non più extracontabilmente) l'avanzo vincolato	1	1	33,33
Miglioramento organizzativo della gestione del parco auto	17	2	16,67	Introduzione del SW in riuso N. ore di formazione/ dipendente	1 1,5	1 1,5	16,67 16,67
Miglioramento organizzativo e recupero di efficienza	18	1	33,33	Introduzione del software di gestione della Sezione "Performance" del PIAO	1	0	0,00
<b>Raggiungimento degli obiettivi di Area</b>							<b>66,67</b>

Fattori di misurazione della Performance Organizzativa di Direttore e Dirigenti

Obiettivo di salute organizzativa (incidente sulla performance organizzativa di Direttore e Dirigenti)	1	1	Redazione della carta dei servizi	SI / NO	Non applicabile	100,00
--	---	---	-----------------------------------	---------	-----------------	--------

Obiettivo anticorruzione (elemento di valutazione nella valutazione della performance individuale di Direttore e Dirigenti)	1	1	Adozione linee guida per il pantouflage	SI / NO	SI
---	---	---	---	---------	----

# Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area

## Comunicazione

### Obiettivi Operativi Triennali e Target dell'Area **AREA COMUNICAZIONE**

	Obiettivi annualità	Indicatori di risultato	Target	Output
2022	<p>19. Dematerializzazione delle modalità di accesso ai servizi dell'Agenzia</p> <p>20. Transizione al digitale</p> <p>21. Azioni di comunicazione specialistica su agrobiodiversità, patriarchi da frutto, paesaggio</p>	<p>19.1. Elaborazione e avvio attuazione di un progetto di realizzazione del fascicolo digitale dell'utente</p> <p>19.2. Dematerializzazione degli archivi della Riforma Fondiaria</p> <p>20. Attuazione del Piano Triennale 2022-2024 migliorando la capacità di generare ed erogare servizi digitali, l'esperienza d'uso e l'accessibilità dei servizi e i processi di trasformazione digitale dell'Agenzia</p> <p>21. Attuazione attività di comunicazione: organizzazione III Meeting annuale ALSIA e</p>	<p>19.1. Attribuzione del QR Code utente ad almeno il 70% utenti che fruiscono dei servizi di consulenza Fitoconsult</p> <p>19.2. Avvio Progetto Stralcio Delibera n.127/2021 per la messa in sicurezza e valorizzazione dell'Archivio storico Riforma Fondiaria</p> <p>20. l'attuazione deve comprendere le seguenti attività:</p> <p>a) utilizzare Web Analytics Italia per migliorare il processo evolutivo dei propri servizi online</p> <p>b) acquisire applicativi in modalità SaaS certificati AgID</p> <p>c) Effettuare test usabilità del sito</p> <p>d) Individuare obiettivi accessibilità</p> <p>e) Aggiornare dichiarazione accessibilità sito ed APP Agrifoglio</p>	<p>19.1. Elenco degli utenti cui è stato attribuito il QR Code, sottoscritto dal Dirigente</p> <p>19.2. Deliberazione della proposta di scarto archivio Pantanello da inviare alla Sovrintendenza per autorizzazione</p> <p>20. Elenco output</p> <p>a) Comunicazione di web Analytics Italia per Adesione al Progetto WAY</p> <p>b) RdA per acquisizione Applicativo Trasparenza</p> <p>c) Comunicazione ad AgID esito test di usabilità</p> <p>d) Pubblicazione sul sito web ALSIA degli Obiettivi accessibilità 2022</p> <p>e) Pubblicazione sul sito web ALSIA dell'aggiornamento Dichiarazione accessibilità</p>
2022	<p>20. Transizione al digitale</p> <p>21. Azioni di comunicazione specialistica su agrobiodiversità, patriarchi da frutto, paesaggio</p>	<p>20. Attuazione del Piano Triennale 2022-2024 migliorando la capacità di generare ed erogare servizi digitali, l'esperienza d'uso e l'accessibilità dei servizi e i processi di trasformazione digitale dell'Agenzia</p> <p>21. Attuazione attività di comunicazione: organizzazione III Meeting annuale ALSIA e</p>	<p>dell'Archivio storico Riforma Fondiaria</p> <p>20. l'attuazione deve comprendere le seguenti attività:</p> <p>a) utilizzare Web Analytics Italia per migliorare il processo evolutivo dei propri servizi online</p> <p>b) acquisire applicativi in modalità SaaS certificati AgID</p> <p>c) Effettuare test usabilità del sito</p> <p>d) Individuare obiettivi accessibilità</p> <p>e) Aggiornare dichiarazione accessibilità sito ed APP Agrifoglio</p>	<p>20. Elenco output</p> <p>a) Comunicazione di web Analytics Italia per Adesione al Progetto WAY</p> <p>b) RdA per acquisizione Applicativo Trasparenza</p> <p>c) Comunicazione ad AgID esito test di usabilità</p> <p>d) Pubblicazione sul sito web ALSIA degli Obiettivi accessibilità 2022</p> <p>e) Pubblicazione sul sito web ALSIA dell'aggiornamento Dichiarazione accessibilità</p>

**Obiettivi Strategici pluriennali n. 1, n. 2, n. 3 e Ob. Trasversale** **Anno 2022**

Area Responsabile dell'attuazione: **Comunicazione**

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

M. Obiettivi Operativi Annuali:		3	Ciascun obiettivo operativo può conseguire un punteggio massimo di 100 / il numero di obiettivi operativi annuali assegnati all'Area, pari a punti:				33,33
Obiettivi Operativi	Obiettivo n:	N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessivo attribuita per indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti
Dematerializzazione delle modalità di accesso ai servizi dell'Agenzia	19	2	16,67	Elaborazione e avvio attuazione di un progetto di realizzazione del fascicolo digitale dell'utente Dematerializzazione degli archivi della Riforma Fondiaria	Attribuzione del QR Code utente ad almeno il 70% utenti che fruiscono dei servizi di consulenza Filcomerull Avvio Progetto Stralcio Delibera n.127/2021 per la messa in sicurezza e valorizzazione dell'Archivio storico Riforma Fondiaria	0 100	0,0 16,67
	20	1	33,33	Attuazione del Piano Triennale 2022-2024	L'attuazione deve comprendere le seguenti attività: a) utilizzare Web Analytics Italia per migliorare il processo evolutivo dei propri servizi online b) acquisire applicativi in modalità SaaS certificati AgID c) Effettuare test usabilità del sito d) Individuare obiettivi accessibilità e) Aggiornare dichiarazione accessibilità sito ed APP Agrilife f) Consolidare il ruolo del Responsabile della transizione al digitale	67	22,22
Azioni di comunicazione specialistica su agrobiodiversità, patriarchi da frutto, paesaggi rurali, Riforma Fondiaria e	21	2	16,67	Organizzazione III Meeting annuale ALSRA	1	1	16,67
				Realizzazione II Giornata della Ruralità	1	1	16,67
<b>Raggiungimento degli obiettivi di Area</b>							<b>72,22</b>
Obiettivo di salute organizzativa (incidente sulla performance organizzativa di Direttore e Dirigenti)		1	100	Redazione della carta dei servizi	1	0	0,00
Obiettivo anticorruzione (elemento di valutazione nella valutazione della performance individuale di Direttore e Dirigenti)		1	100	Automazione processi per controllo tempi procedurali	SI / NO	NO	

Fattori di miglioramento della Performance Organizzativa  
di Direttore e Dirigenti

## 4. MISURAZIONE E VAUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 2022

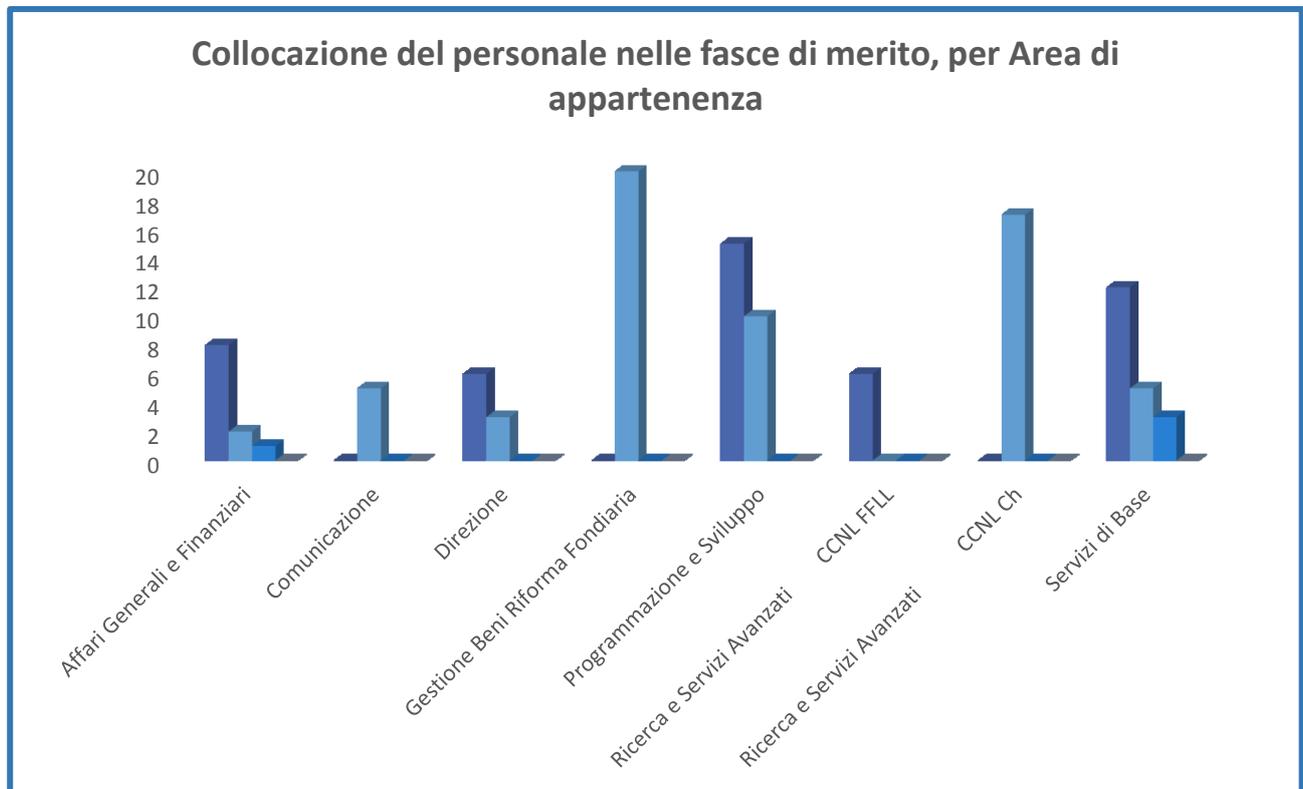
Dal 2016 in Alsia la performance organizzativa è valutata in modo unitario per tutte le risorse umane assegnate alla medesima Area; ogni Dirigente è responsabile dell'attuazione dell'obiettivo strategico e degli obiettivi operativi annuali formalizzati con il Piano della Performance; la performance individuale 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.

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 nelle pagine seguenti, che raffrontano l'anno 2021 e l'anno 2022.

### Anno 2021

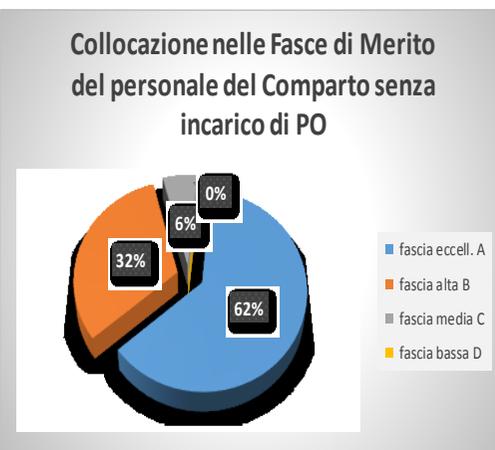


Comparto (senza incarichi)				
fascia eccell. A	fascia alta B	fascia media C	fascia bassa D	
4	5	0	0	9
8	4	3	0	15
0	4	2	0	6
21	0	0	0	21
7	8	0	0	15
13	2	0	0	15
0	4	0	0	4
<b>53</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>85</b>
62%	32%	6%	0%	

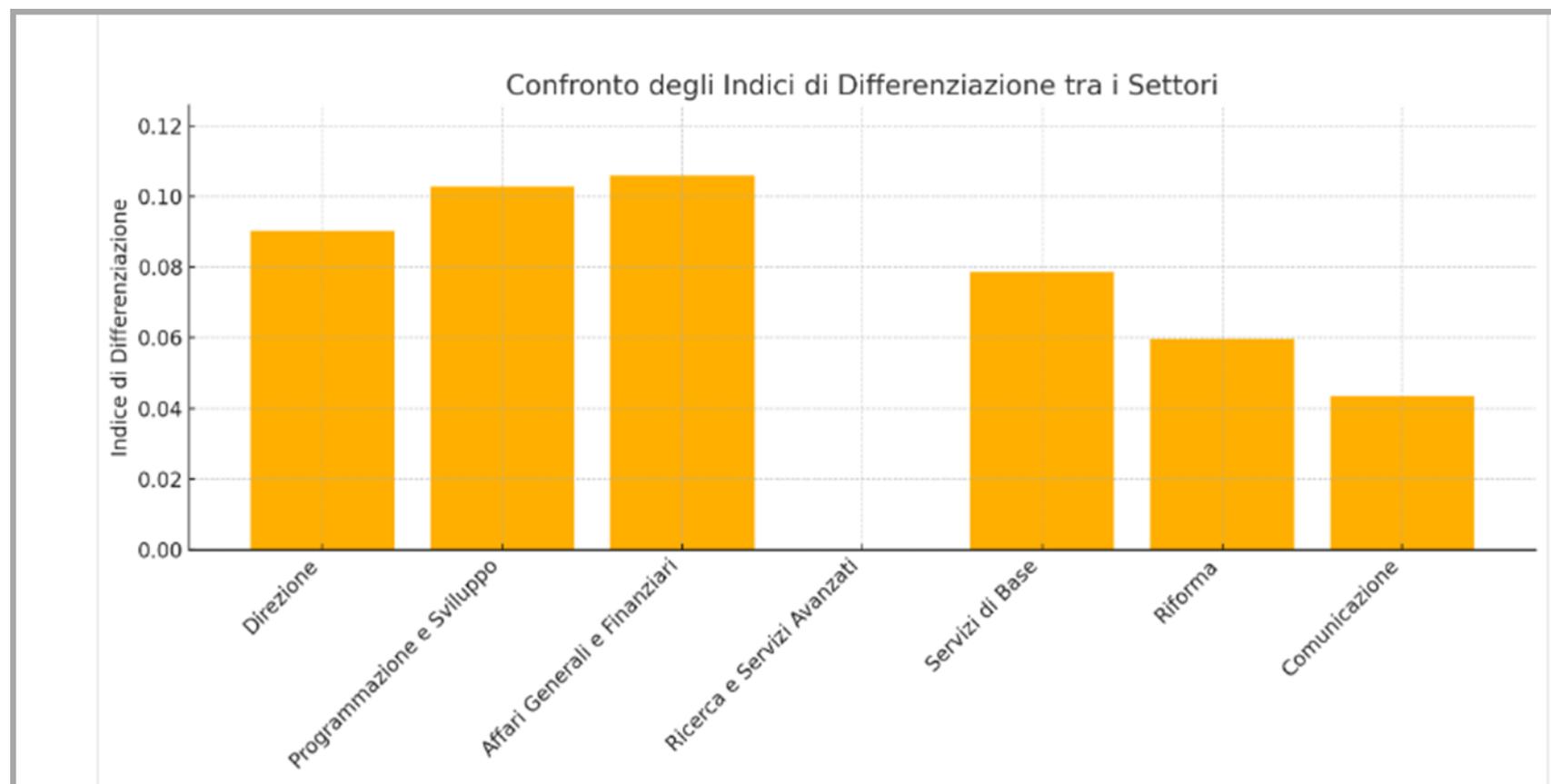
Posizioni Organizzative				
fascia eccell. A	fascia alta B	fascia media C	fascia bassa D	
2	0	0	0	2
7	0	0	0	7
0	3	0	0	3
0	0	0	0	0
3	1	0	0	4
4	0	0	0	4
0	1	0	0	1
<b>16</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21</b>
76%	24%	0%	0%	

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

	Totale fascia A	Totale fascia B	Totale fascia C	Totale fascia D	
Direzione	6	5	0	0	11
Programmazione e Sviluppo	15	4	3	0	22
Affari Generali e Finanziari	0	7	2	0	9
Ricerca e Servizi Avanzati	21	0	0	0	21
Servizi di Base	10	9	0	0	19
Gestione Beni Riforma Fondiaria	17	2	0	0	19
Comunicazione	0	5	0	0	5
	<b>69</b>	<b>32</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>106</b>
	65%	30%	5%	0%	



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



Sono restati immutati 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 secondo modalità e contenuti indicati dalla Direzione nel PIAO).

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 PIAO – Sottosezione Piano della Performance dell'anno 2022, 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 rivedere in chiave critica la programmazione effettuata e gli ostacoli incontrati migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance<sup>2</sup>, tanto sul piano del contenuto delle attività da programmare che della qualità degli obiettivi, che degli aspetti di metodo.

Per questa ragione, con la Relazione consuntiva a chiusura del Ciclo della Performance 2022, si è ritenuto utile “fissare” le riflessioni scaturite dalla gestione del Ciclo, tenendo conto delle osservazioni dell'ARVM (nelle ultime annualità disponibili) e delle 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.

---

<sup>2</sup> 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 RICONTRATE	LE MISURE DI MIGLIORAMENTO ADOTTATE	I SUGGERIMENTI DELL'ALSIA ALL'ARVM PER SUPPORTARE IL MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE.
<b>RITARDI NELL'ADOZIONE DEL PIANO</b>	I tempi dell'approvazione del Bilancio Regionale (passaggio necessario per poter avere certezza nella quantificazione delle risorse trasferite all'Ente) condizionano la possibilità di programmare le attività proprie della mission dell'Agenzia, soggette come sono – annualmente – a frequenti revisioni degli importi già fissati nei pluriennali precedenti.	L'amministrazione ha agito sul piano organizzativo (interamente nel proprio "controllo") con la Delibera n. 78/2023: le attività di programmazione (del Ciclo della Performance da un lato, del Piano delle Attività previsto dalla LR 29/2001 dall'altro) sono state ripartite fra due distinte Elevate Qualificazioni, supportate dall'importante integrazione di una nuova posizione dedicata al monitoraggio di entrambi gli strumenti.	
<b>UGUALE PESATURA DEGLI OBIETTIVI E INDICATORI DI IMPATTO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI</b>	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 <sup>3</sup> . Nel tentativo di attenerci alla prescrizione della LR n. 9/2015 si è dovuto però constatare che si trattava di software molto "customerizzati" sulle esigenze regionali, e	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 necessitava di una risorsa stabilmente assegnata, la cui mancanza non	

<sup>3</sup>) 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."

## TARGET POCO SFIDANTI

non utilizzabili dall'Agenzia, Ente di dimensioni molto più ridotte e struttura organizzativa di molto differente.

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 2022. 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.

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 NELL'ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI

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 merito, e non per punteggi, come precedentemente previsto nel sistema Alsia) accentui ulteriormente l'appiattimento delle valutazioni.

Già nelle annualità precedenti l'Amministrazione ha tenuto conto della indicazione dell'ARVM, differenziando le valutazioni del personale in modo significativo nel corso degli anni.

Non sfugge comunque la difficoltà di procedere in tale direzione; tentando di valorizzare effettivamente il merito – come prevedibile – si incrementa in maniera esponenziale la conflittualità interna.

L'Amministrazione ha inteso 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"

Chiarire ulteriormente le modalità di valutazione del Vertice dell'Agenzia.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Approfondire ed esplicitare ulteriormente le procedure di assegnazione e misurazione degli obiettivi annuali</li> </ul> <p>Il SMVP sottoposto il 15 luglio 2024 all'ARVM ha ricevuto il 30.12.2024 un parere negativo senza indicazioni dei punti da migliorare. Sarà oggetto di un confronto preventivo con l'Autorità nella sua nuova composizione.</p>
<p><b>INTEGRAZIONE CON IL PTPCT</b></p>	<p>Alcune azioni del Piano di prevenzione della Corruzione sono anche obiettivi di performance, modalità individuata dall'ARVM come buona pratica</p>	<p>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</p>
<p><b>CUSTOMER SATISFACTION</b></p>		<p>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 in tale prospettiva è stata programmata la revisione della Carta dei Servizi.</p>

**In sintesi:**

Nel corso degli anni in cui è stato applicato in Alsia il Ciclo della Performance (2014-2024) 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 consapevole, diffusa, praticando l’evoluzione dell’organizzazione per la creazione di Valore Pubblico (della performance organizzativa e di quella individuale) imparando dagli errori.

<p><b>PUNTI DI FORZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE</b></p>		
<p>Più stretto legame con la impostazione strategica del Dipartimento Agricoltura della Regione BASilicata, di cui l'Alsia è Ente Strumentale</p>	<p>Progressiva strutturazione di RU e uffici, a presidio delle principali fasi del la programmazione dell'Ente</p>	<p>Disponibilità di un gruppo (benchè ristretto) di risorse umane appartenenti alle diverse Aree organizzative, motivate al miglioramento continuo, capaci di apprendere dall'esperienza, lavorare in team e e introdurre innovazione</p>

## Obiettivi di miglioramento

Implementazione progressiva di un sistema di **programmazione e valutazione partecipata** dagli stakeholders interni ed esterni

Più ampio e diffuso **supporto tecnologico** dei processi e della dotazione qualitativa di software gestionali specializzati ed interoperabili

**Presidio degli standard di qualità** degli indicatori di risultato

**Incremento della integrazione** fra i diversi ambiti di pianificazione / monitoraggio / controllo, per la creazione di **Valore Pubblico**

**Semplificazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**