



RELAZIONE SULLE PERFORMANCE DELL'ANNO 2019

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

DIRIGENTE: DOTT. ROSANNA CARAGIULO

P. ALTA SPECIALIZZAZIONE: AVV. ROSA MARIA BENEVENTO

Ottobre 2021

SOMMARIO

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE	2
1. Premessa	4
2. I principali risultati raggiunti	5
3. Il contesto e le risorse	11
4. Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa: i dati.....	17
5. Upgrade del Ciclo della Performance per il prossimo triennio di programmazione	26
5. Misurazione e Valutazione degli Obiettivi Individuali.....	28

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La Relazione Consuntiva sul Ciclo della Performance per l'anno 2019 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 2019/2021 all'Amministrazione nel suo insieme, alle sue diverse articolazioni organizzative ed ai singoli dipendenti.

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.

Complessivamente la Relazione sulla Performance 2019 descrive un Ente impegnato sul piano della progettazione di interventi per lo sviluppo del comparto agricolo ed agroindustriale del territorio, sulla qualificazione della spesa e sul perseguimento del miglioramento organizzativo e gestionale, per la creazione di valore pubblico.

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

- Per i dipendenti con CCNL Funzioni Locali, confluiti nel ruolo unico regionale ex art. 13 della LR 9/2014 ed assegnati funzionalmente all'Alsia ai sensi della LR 9/2015. Dal 2016 la retribuzione accessoria di tale personale è stata contrattata nell'ambito della Delegazione Trattante della Regione Basilicata (cui non partecipa il Direttore dell'Alsia in quanto Organo di distinto Ente)
- Per i dipendenti con CCNL Chimico Farmaceutico, dipendenti dell'Ente ex art. 27 della LR 17/2012, in forza di appositi Contratti Integrativi.

Il percorso di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dell'Ente, nel 2019 ha registrato alcune innovazioni di rilievo, che hanno impattato in maniera sensibile sul processo: nel corso del 2018 era stata elaborato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Basilicata e dei suoi Enti sub regionali, presentato alle OOSS in data 4.12.2018, ed adottato con DGR 1391/2018. Il Sistema prevedeva che gli Enti potessero procedere alle modifiche considerate necessarie in ragione dei diversi assetti organizzativi propri di ciascuna Amministrazione, previa validazione dell'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito. L'Alsia ha adattato il Sistema alla propria struttura e, dopo un fitto confronto con l'Autorità Regionale (di cui si darà conto più diffusamente nel corpo della Relazione), nel 2019 ha approvato la revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Alsia con Delibera n. 151 fissandone la decorrenza al 01.01.2020¹.

¹ L'Autorità per la Valutazione e il Merito ha lasciato all'Agenzia la decisione di fissarne l'applicazione a partire dal 2019 ovvero dal 2020. L'Agenzia, con la Delibera 151/2019 ha optato per la decorrenza dal 1.01.2020.

La contrattazione decentrata del 2019 ha poi disciplinato risorse e modalità applicative degli articoli 68 e 69 del nuovo CCNL 2018 sul presupposto che anche in Alsia la decorrenza del nuovo, comune SMVP fosse allineata con quella regionale. Tali disposizioni – di diretta applicazione per il personale dell'Alsia - hanno reso necessario anticiparne la decorrenza al 1.01.2019 con la Delibera n. 121/2020, trasmessa all'ARVM con nota prot. 6542 del 2.12.2020.

Al momento della redazione del presente documento, il personale del ruolo unico regionale assegnato funzionalmente all'Alsia è ritornato alle dirette dipendenze dell'Agenzia per disposizione della Legge Regionale n. 41 del 22.12.2020, che ne ha disposto il trasferimento a decorrere dal 1.01.2021, restituendo il potere regolamentare della materia e la contrattazione decentrata alle autonome determinazioni dell'Agenzia e ad un percorso amministrativo più lineare.

1. Premessa

La Relazione annuale costituisce il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance dell'anno 2019, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.

Con la Delibera n.129/2020 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.

Le schede di misurazione della performance organizzativa recano la sottoscrizione dei due diversi Direttori che nel corso del 2019 si sono avvicendati alla guida dell'Ente.

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 per la Relazione Annuale sulla Performance" n. 3 del novembre 2019.

Le più recenti Linee Guida riferite al Ciclo della Performance (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

La mission aziendale individuata annualmente dal Piano delle Attività dell'Agenzia continua ad essere focalizzata sulle quattro aree tematiche qui di seguito dettagliate:

AREE TEMATICHE DI INTERVENTO

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

Il dettaglio della programmazione delle attività dell'Ente per il 2019 afferente alle 4 aree tematiche di intervento è consultabile al seguente indirizzo web:

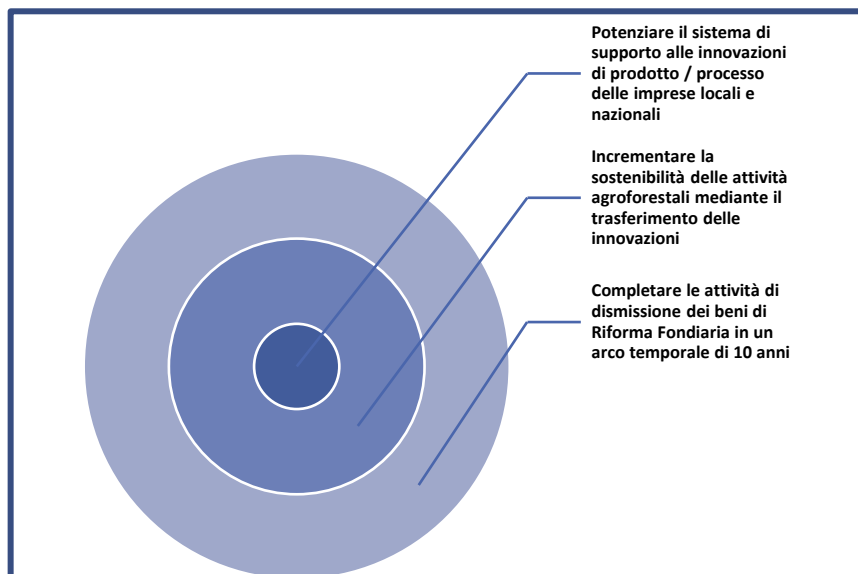
http://www.alsia.it/opencms/opencms/Amministrazione-Trasparente/Disposizioni/Strategico_gestionale.html

I TRE OUTCOME DELL'ALSIA PER IL TRIENNIO 2019/2021



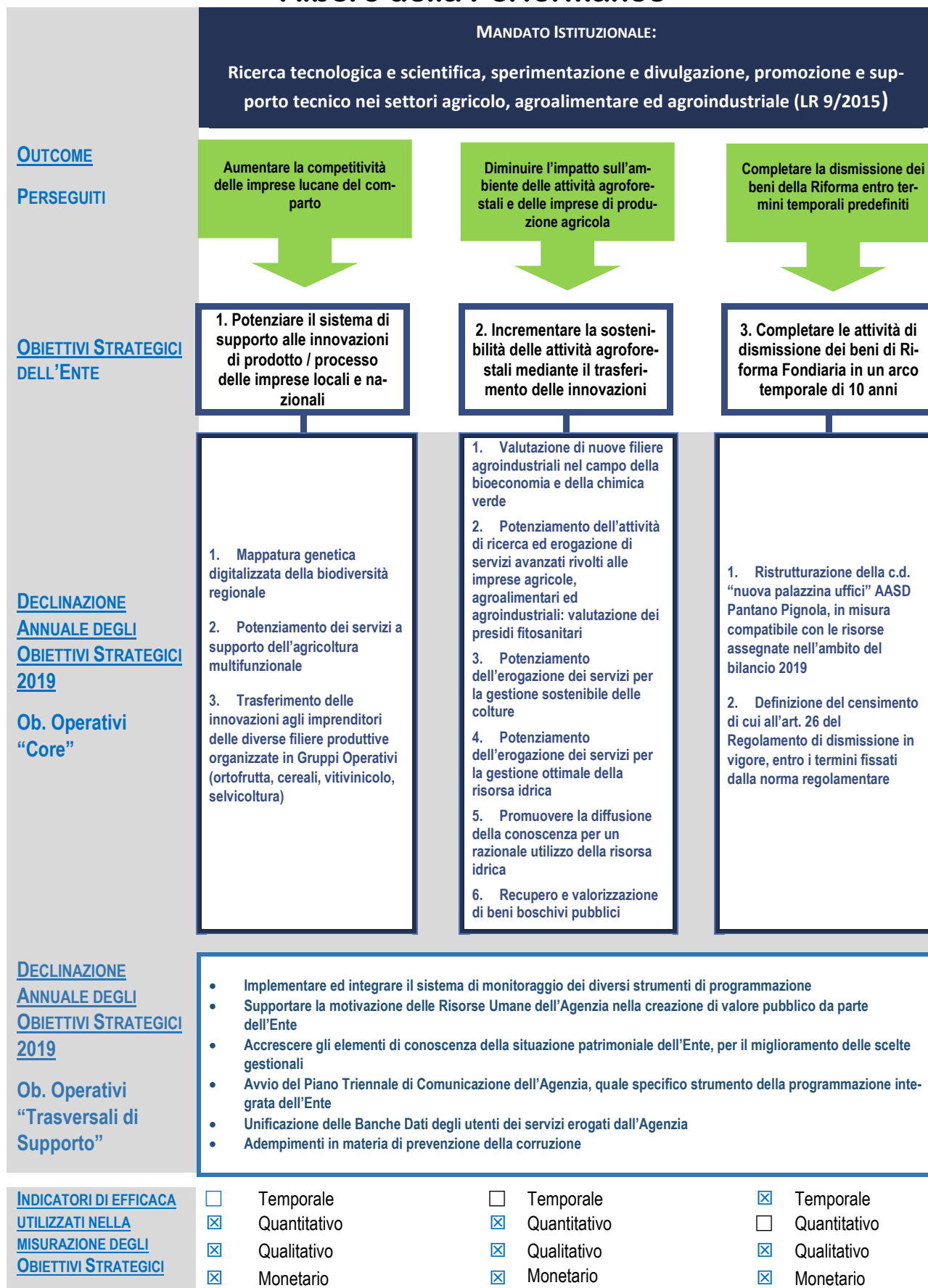
Gli outcome individuati sono stati poi declinati, per il 2019, in tre Obiettivi Strategici pluriennali, secondo le indicazioni del nuovo SMVP adottato.

OBIETTIVI STRATEGICI DI MEDIO / LUNGO PERIODO



in continuità con quanto programmato e realizzato con il Piano della Performance 2018-2020, gli Obiettivi Strategici sono stati declinati in Obiettivi Operativi annuali assegnati alle Aree, secondo azioni e programmi da realizzare nel triennio 2019-2021, come sintetizzato nell'Albero della Performance.

Albero della Performance



I risultati di maggiore interesse per gli stakeholders esterni conseguiti nell'anno 2019

Obiettivo conseguito	Stakeholders di obiettivo	Valore Pubblico “Aggiunto”	Rif. Documenti regionali di programmazione
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 • Imprenditori agricoli • 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 continuative fra il mondo della ricerca e il sistema produttivo regionale	Po FESR – Azione 1.B1.2.1
Start up progetto di innovazione GO Agrotech in materia di agricoltura di precisione	<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 	Diffusione dell'utilizzo di tecnologie di agricoltura di precisione, a vantaggio di una maggiore competitività e sostenibilità ambientale	PSR 16.1
Potenziamento del supporto alla gestione ottimale della risorsa idrica	<ul style="list-style-type: none"> • Imprenditori agricoli singoli ed associati • Associazioni di categoria • Organizzazioni dei Produttori • Tecnici di settore e loro Ordini Professionali 	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	PSR 16.1 PSR 16.2
Favorire l'associazionismo di filiera	<ul style="list-style-type: none"> • Imprenditori agricoli singoli ed associati • Associazioni di categoria • Organizzazioni dei Produttori • Tecnici di settore e loro Ordini Professionali 	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.)	PSR 16.1
Miglioramento progressivo dell'uso della risorsa idrica (animazione territoriale)	<ul style="list-style-type: none"> • Imprenditori agricoli singoli ed associati • Associazioni di categoria • Organizzazioni dei Produttori • Enti di Ricerca pubblici e privati 	Accrescimento della consapevolezza degli operatori agricoli riguardo ai benefici – economici e d ambientali – del risparmio idrico	PSR 16.1 e PSR 16.2

Obiettivo conseguito	Stakeholders di obiettivo	Valore Pubblico “Aggiunto”	Rif. Documenti regionali di programmazione
Avvio della dismissione dei beni di Riforma Fondiaria	<ul style="list-style-type: none"> • Imprese del comparto agroalimentare • Enti Locali e PA territoriali 	Semplificazione delle procedure amministrative di dismissione dei beni della Riforma, da porre al servizio delle unità produttive	
Adeguamento del Sistema di Misurazione della Performance alle indicazioni metodologiche dell'ARVM	Stakeholders interni ed esterni	Miglioramento della trasparenza e della responsabilità (accountability) verso la propri comunità di riferimento riguardo all'efficienza, efficacia, economicità dell'operare dell'Agenzia	
Migliorare l'informazione e la fruibilità di attività e servizi dell'Agenzia	<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 	Impegno trasparente e responsabile dell'Agenzia nei confronti dei suoi stakeholders	

Di seguito si riporta in forma tabellare il riepilogo dettagliato degli obiettivi assegnati alle Aree organizzative dell'Ente per l'anno 2019. Gli obiettivi operativi comprendono al loro interno attività di abbattimento del rischio corruttivo previste nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

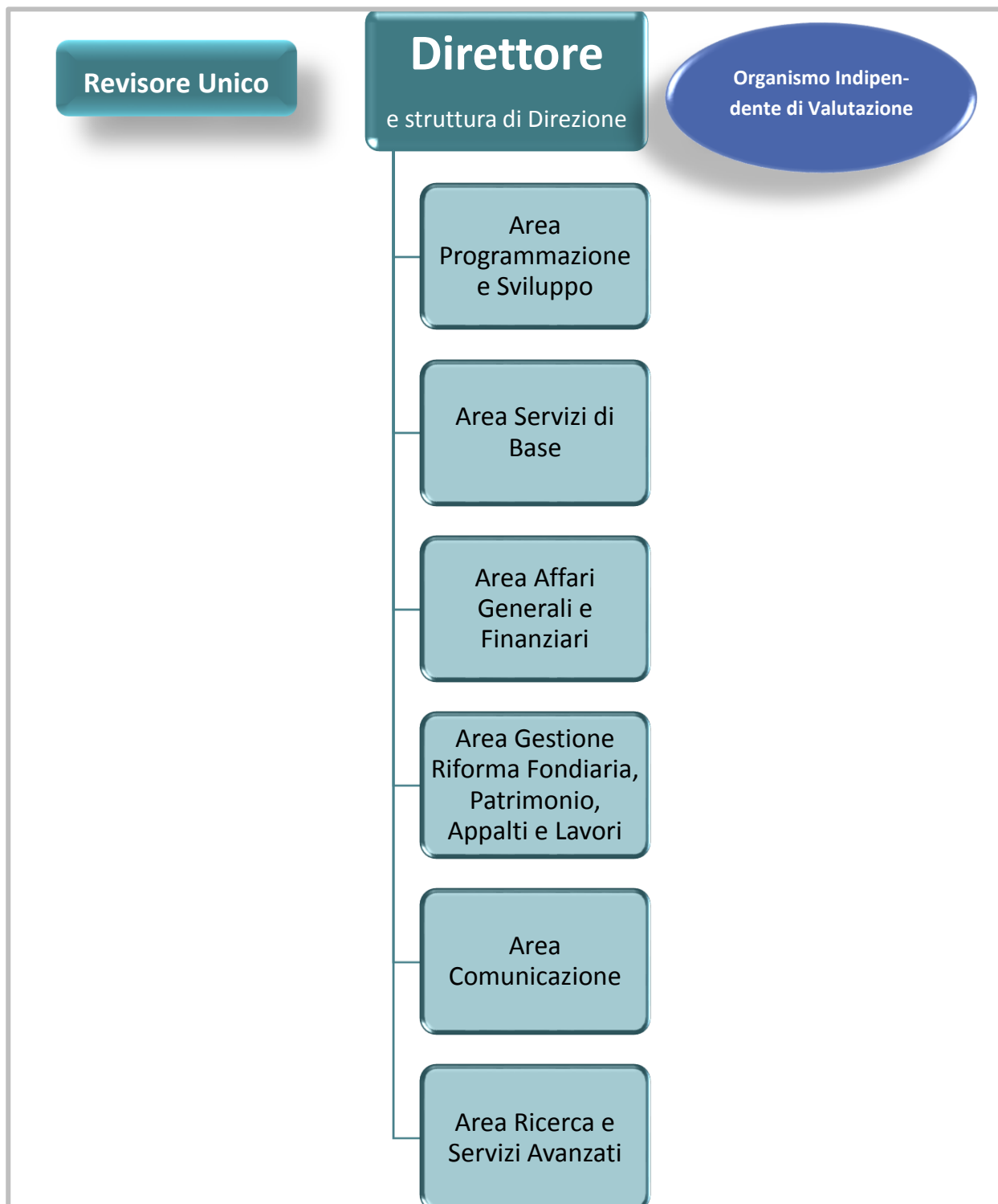
Grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di Performance Organizzativa

Area	Obiettivi Operativi		Risorse assegnate per la realizzazione dell'obiettivo		Obiettivo di Customer Satisfaction	
	Descrizione	%	Descrizione	%	Descrizione	%
Ricerca e Servizi Avanzati	A. Mappatura genetica digitalizzata della biodiversità regionale; B. Valutazione di nuove filiere agroindustriali nel campo della bioeconomia e della chimica verde (guayule) C. Potenziamento dell'attività di ricerca ed erogazione di servizi avanzati rivolti alle imprese agricole, agroalimentari e agroindustriali: valutazione dei presidi fitosanitari	100	Risorse assegnate: € 250.000,00 Risorse impegnate: € 373.344,00 Entrate da realizzare: € 260.000 Entrate realizzate: € 698.776,00	150 269	Non assegnato	/
Servizi di Base	A. Potenziamento dei servizi a supporto dell'agricoltura multifunzionale B. Potenziamento dell'erogazione dei servizi per la gestione sostenibile delle colture (Piano Agricolo Nazionale) C. Potenziamento dell'erogazione dei servizi i per la gestione ottimale della risorsa idrica;	100	Risorse assegnate: € 106.000,00 Risorse impegnate: € 111.245,00 Entrate da realizzare: / Entrate realizzate: /	105	Rilevazione di gradimento effettuata su 238 utenti raggiunti	100
Programmazione e Sviluppo	A. Trasferimento delle innovazioni agli imprenditori delle diverse filiere produttive organizzate in Gruppi Operativi (ortofrutta, cereali, vitivinicolo, selvicoltura) B. Promuovere la diffusione della conoscenza per un razionale utilizzo della risorsa idrica C. Recupero e valorizzazione di beni boschivi pubblici	100	Risorse assegnate: € 282.000,00 Risorse impegnate: € 205.000,00 Entrate da realizzare: € / Entrate realizzate: €	100 (*)	Rilevazione di gradimento effettuata su 622 utenti raggiunti	99.2
Gestione Riforma Fondiaria, Patrimonio, Appalti e Lavori	A. Adempimenti urgenti in materia di sicurezza del patrimonio (Azienda Pantano di Pignola) B. Definizione del censimento di cui all'art. 26 del Regolamento di dismissione in vigore nei tempi fissati dalla norma regolamentare	100	Risorse assegnate: € 300.000,00 Risorse pre-impegnate: € 585.1460,00 Entrate da realizzare: € 200.000,00 Entrate realizzate: € 451.647,00	195 226	Non assegnato	/
Direzione	A. Implementare ed integrare il sistema di monitoraggio dei diversi strumenti di programmazione (Attività, Performance, Anticorruzione e Trasparenza)	100	Risorse assegnate: € / Risorse impegnate: € / Entrate da realizzare: € / Entrate realizzate: € /	/	Non assegnato	/
Affari Generali e Finanziari	A. Supportare la motivazione delle Risorse Umane dell'Agenzia alla creazione di valore pubblico da parte dell'Ente B. Accrescere gli elementi di conoscenza della situazione economico - patrimoniale dell'Ente, per il miglioramento delle scelte gestionali C. Adempimenti in materia di prevenzione della Corruzione	100	Risorse assegnate: € / Risorse impegnate: € / Entrate da realizzare: € / Entrate realizzate: € /	/	Non assegnato	/
Comunicazione	A. Avvio dell'attuazione del Piano della Comunicazione dell'Agenzia, quale strumento aggiuntivo della programmazione integrata dell'Ente B. Definizione del sistema di acquisizione di Lead qualificati, attraverso le attività di comunicazione	100	Risorse assegnate: € 20.000,00 Risorse impegnate: € 25.338,00 Entrate da realizzare: € / Entrate realizzate: /€	127	Non assegnato	/

(*) il Direttore subentrato non ha ritenuto di dare corso alla spesa e pertanto l'obiettivo finanziario dell'Area si ritiene raggiunto completamente

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 nel corso del 2019:

Il Direttore	Dott. Domenico Romaniello, fino al 30/09/2019 Prof. Aniello Crescenzi dal 22/11/2019
Il Revisore Unico	Avv. Vincenzo Savino

A supporto della Direzione c'è l'Autorità Regionale Indipendente per la Valutazione e il Merito prevista dalla LR 31/2010, composta da 3 membri nominati con decreto del Presidente della Giunta regionale d'intesa con il Presidente del Consiglio regionale. La sua composizione attuale è stata individuata con D.P.G.R. n. 24 del 1° marzo 2021.

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, fino al 24.09.2019, data in cui – con Delibera n. 134/2019 è subentrata la dott.ssa Caragiulo nell'interim dell'Area.

La sede legale è fissata dalla legge regionale istitutiva a Matera (attualmente in Via Annunziatella n. 64); qui ha sede anche la Direzione, in locali di proprietà del Consorzio di Bonifica della Basilicata utilizzati in comodato.

A Potenza ha sede l'Ufficio Provinciale, anch'esso previsto dalla legge istitutiva, in 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 all'Area Gestione Riforma Fondiaria, Patrimonio e Lavori.

I dettagli della struttura organizzativa sono disponibili al link

<http://www.alsia.it/opencms/opencms/Amministrazione-Trasparente/Organizzazione/Articolazione.html>

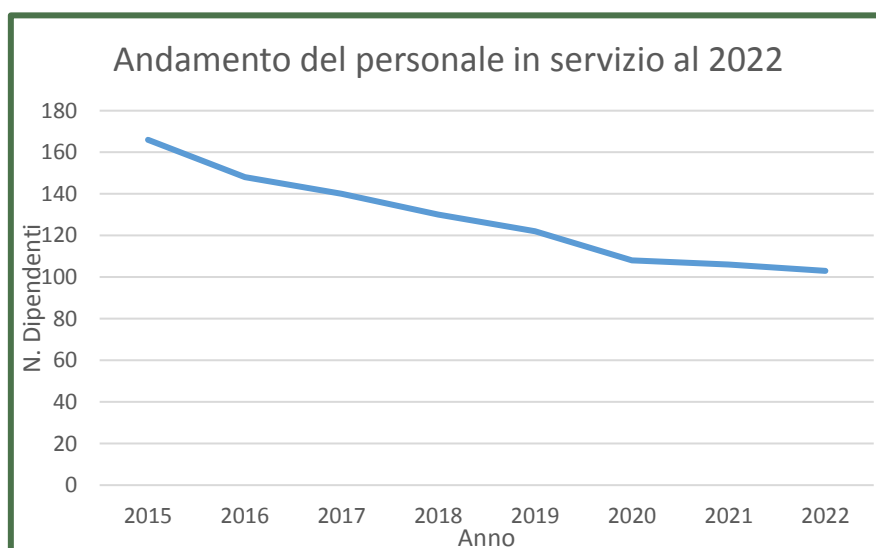
**Le Risorse Umane del ruolo unico regionale con CCNL FF.LL
assegnate funzionalmente all’Aisia
(L.R. 9/2015, articoli 13 e 15)**

Cat.	n.	tempo indet.	tempo det.	full time	part time
Dirig.	4	4		4	
D	79	79		75	4
C	30	30		13	17
B	12	12		12	
A	1	1		1	
Tot.	126	126		105	21

**Le Risorse Umane con CCNL Industria Chimica
al 31.12.2019**

- Dipendenti Aisia “senza costituzione di rapporto di pubblico impiego” (art. 27 L.R.17/2011) e rimasti “in capo all’Aisia” dopo la L.R. 9/2015 di riordino dell’Ente (art. 16 comma2);
- NON in Dotazione Organica (Delibera Commissariale n. 290/2012)
- Una unità è cessata nel 2014 per collocazione in quiescenza

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



Come nella maggior parte delle Pubbliche Amministrazioni del Paese, ed in conseguenza dei blocchi del turn over susseguitisi nel corso dell'ultimo decennio, 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, rappresenta una vera emergenza da affrontare nelle sedi competenti per consentire una risposta adeguata alle comunità amministrare in termini di ammodernamento, di semplificazione ed efficacia nello svolgimento dei compiti istituzionali assegnati dalla legge all'Agenzia.

Le quote assunzionali generate dalle cessazioni nel 2019 sono state a disposizione dalla Regione Basilicata nell'ambito del suo Piano dei fabbisogni.

Le risorse complessive per il 2019 previste dal Piano delle Attività e dal Piano della Performance 2019/2021, sono così riepilogate per macro voci

(Fonte: Rendiconto 2019 - http://www.alsia.it/opencms/opencms/Amministrazione-Trasparente/Bilanci/consuntivo_2020.html)

ALLEGATO 6



Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura
QUADRO GENERALE RIASSUNTIVO
ANNO FINANZIARIO 2019

ENTRATE	ACCERTAMENTI	INCASSI	USCITE	IMPEGNI	PAGAMENTI
Fondo di cassa all'inizio dell'esercizio		5.068.468,82			
Utilizzo avanzo di amministrazione di cui Utilizzo Fondo anticipazioni di liquidità (DL 35/2013 e successive modifiche e rifinanziamenti)	5.949.308,51 0,00		Disavanzo di amministrazione Disavanzo derivante da debito autorizzato e non contratto ripianato con accensione di prestiti	0,00 0,00	
Fondo pluriennale vincolato di parte corrente	817.788,31				
Fondo pluriennale vincolato di parte capitale di cui Fondo pluriennale vincolato in c/capitale finanziato da debito	2.482.768,90 0,00				
Fondo pluriennale vincolato per incremento di attività finanziarie	0,00				
Titolo 1 - Entrate correnti di natura tributaria e contributiva	0,00	0,00	Titolo 1 - Spese correnti	4.152.332,85	4.597.022,93
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	3.943.466,27	3.430.868,36	Fondo pluriennale vincolato di parte corrente	598.010,49	
Titolo 3 - Entrate extratributarie	1.378.284,30	1.775.320,47			
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	0,00	543.772,98	Titolo 2 - Spese in conto capitale	772.077,44	848.967,22
Titolo 5 - Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	0,00	Fondo pluriennale vincolato di parte capitale di cui Fondo pluriennale vincolato in c/capitale finanziato da debito	1.873.157,23 0,00	
Totale entrate finali	5.321.750,57	5.749.961,81	Titolo 3 - Spese per incremento di attività finanziarie	600,00	600,00
Titolo 6 - Accensione prestiti	0,00	0,00	Titolo 4 - Rimborso di prestiti di cui Fondo anticipazioni di liquidità (DL 35/2013 e successive modifiche e rifinanziamenti)	0,00 0,00	0,00
Titolo 7 - Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	0,00	0,00	Titolo 5 - Chiusura Anticipazioni ricevute da istituto tesoriere/cassiere	0,00	0,00
Titolo 9 - Entrate per conto terzi e partite di giro	1.448.274,53	1.439.326,85	Titolo 7 - Spese per conto terzi e partite di giro	1.448.274,53	1.309.564,25
			Totale spese finali	7.396.178,01	5.446.590,15



Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura

QUADRO GENERALE RIASSUNTIVO

ANNO FINANZIARIO 2019

ENTRATE	ACCERTAMENTI	INCASSI	USCITE	IMPEGNI	PAGAMENTI
Totale entrate dell'esercizio	6.770.025,10	7.189.288,66	Totale spese dell'esercizio	8.844.452,54	6.756.154,40
TOTALE COMPLESSIVO ENTRATE	16.019.890,82	12.257.757,48	TOTALE COMPLESSIVO SPESE	8.844.452,54	6.756.154,40
di cui Disavanzo da debito autorizzato e non contratto formatosi nell'esercizio	0,00				
DISAVANZO DELL'ESERCIZIO	0,00		AVANZO DI COMPETENZA/FONDO DI CASSA	7.175.438,28	5.501.603,08
TOTALE A PAREGGIO	16.019.890,82	12.257.757,48	TOTALE A PAREGGIO	16.019.890,82	12.257.757,48

GESTIONE DEL BILANCIO	
a) Avanzo di competenza (+) /Disavanzo di competenza (-)	7.175.438,28
b) Risorse accantonate stanziare nel bilancio dell'esercizio 2019	645.219,87
c) Risorse vincolate nel bilancio (+)	5.590.224,00
d) Equilibrio di bilancio (d=a-b-c)	939.994,41
GESTIONE DEGLI ACCANTONAMENTI IN SEDE DI RENDICONTO	
d) Equilibrio di bilancio (d=a-b-c)	939.994,41
e)Variazione accantonamenti effettuata in sede di rendiconto(+)/(-)	-105.897,73
f) Equilibrio complessivo (f=d-e)	1.045.892,14

4. Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa: i dati

Nella presente sezione della Relazione viene fornito il dettaglio del percorso logico ed amministrativo che ha condotto all'approvazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in vigore nell'Agenzia, come risultante dalla Delibera n. 151 del 2019 e la Delibera n. 121/2020 (che ne ha anticipato l'applicazione al 1 gennaio 2019).

Come anticipato in estrema sintesi nella presentazione del documento, 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. Con l'approvazione della LR 9/2015 il personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ALSIA (...), il cui rapporto di lavoro era regolato dal C.C.N.L. Regioni ed Autonomie Locali, è stato trasferito nei ruoli organici della Regione Basilicata ed assegnato funzionalmente all'Agenzia dal 1.10.2015. Da quella data, fino al 31.12.2020, la retribuzione accessoria del personale è stata contrattata nell'ambito della Delegazione Trattante della Regione Basilicata, di cui il Direttore dell'Alsia non era partecipe, in quanto Organo di distinto Ente.

Nel 2018 è stato elaborato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Regione Basilicata e dei suoi Enti sub regionali, presentato ai Direttori Generali degli stessi nonché alle OOSS in data 4.12.2018, ed adottato con DGR 1391/2018.

Il modello, "settato" sulla Regione Basilicata (realtà complessa e dimensionalmente molto diversa da quella degli altri Enti destinatari del Sistema), prevedeva la possibilità di adeguarlo alle diverse realtà organizzative, apportando gli aggiustamenti considerati necessari (purché identificati e chiaramente motivati), comunque sottoposti alla validazione dell'Autorità per la Valutazione e il Merito.

In tale direzione si è mossa l'Alsia, ricevendo parere positivo – condizionato ad alcune modifiche / integrazioni - dall'Autorità Regionale con nota n. 4302 del 24.07.2019.

Tuttavia la particolare condizione dell'Ente (autonomo ex art. 3 della LR 38/19 ma con personale nel ruolo unico regionale, gestito nella CCDI da una delegazione trattante cui il vertice dell'Agenzia è estraneo), ha imposto un supplemento di riflessione, allo scopo di trovare la soluzione operativa più lineare e percorribile sul piano amministrativo. Con il supporto metodologico dell'Autorità si è addivenuti ad una soluzione "personalizzata" per l'Alsia, alla quale è stata lasciata la valutazione circa la data di decorrenza dello stesso. L'Ente, con Delibera n. 151/2019 ha adottato il proprio SMVP, fissandone la decorrenza dal 1.01.2020 per le ragioni di merito in essa descritte, lasciando così per tutto l'anno 2019 il SMVP precedentemente in essere nell'Agenzia.

Il 23.09.2020 si è svolta la contrattazione decentrata necessaria per la erogazione dei premi ex art. 68 e 69 del nuovo CCNL per il personale del comparto, interamente calibrata sul SMVP di cui alla DGR 1391/2018, sulla base dell'erroneo presupposto dell'allineamento temporale della decorrenza del nuovo SMVP per tutto il personale del comparto afferente al ruolo unico, inclusa l'Alsia, per la quale il nuovo SMVP decorreva dal 1.01.2020. Il CCDI individuava le risorse da destinare alla produttività, distinte tra le due componenti della performance – organizzativa ed individuale - ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21.05.2018. La contrattazione decentrata così conclusa, avrebbe comportato in Alsia l'impossibilità di riconoscere per il 2019 i premi di cui agli artt. 68 e 69 del CCNL FFLL, specialmente per quanto riguarda i seguenti aspetti:

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

Dal momento che non appariva praticabile la possibilità di una modifica / integrazione della contrattazione già sottoscritta dalle parti, per poter procedere alla misurazione e valutazione del personale Alsia del comparto, d'intesa con l'Ufficio Valutazione e Merito della Regione Basilicata, è stata fissata la decorrenza del SMVP approvato con Delibera Alsia n. 151/2019 al 1 gennaio 2019 per poter dare corso alla valutazione della performance 2019 in modo compatibile con la contrattazione decentrata effettuata. Essendo il Sistema in fase sperimentale di prima applicazione (come pure in fase di prima applicazione era il CCNL FFLL approvato nel maggio 2018, il quale per la prima volta ha esplicitamente disciplinato aspetti della retribuzione legati alla misurazione e valutazione della performance) la modulistica del Sistema ha subito piccole variazioni, riportanti più fedelmente la costruzione dei fogli di calcolo applicativi, semplificando i dati in esso riportati, nel rigoroso rispetto della metodologia del sistema già approvato.

Una delle innovazioni introdotte rispetto al SMVP previgente è stata quella di portare all'interno del modello anche la valutazione del Direttore e del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente nel suo complesso, assenti nel precedente Sistema 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. 9/2015².

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. 129/2020 le quali riportano in forma schematica ma analitica i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi annuali (misurazione), evidenziando gli eventuali 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 2019 a causa della data di approvazione del Piano (settembre 2019).

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 Performance, mediante elaborazione della documentazione prodotta dai Dirigenti delle Aree organizzative.

² "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."

Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area Programmazione Sviluppo

Allegato alla delibera
n. 129 del 09-12-2019

ALL-1

Obiettivi Strategici pluriennali n. 1 e n. 2

Area Responsabile dell'attuazione: Programmazione e sviluppo

Data 31/12/2019

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

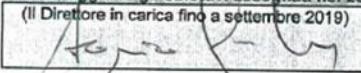
N. Obiettivi Operativi Annuali:		3		Ciascun obiettivo operativo può conseguire un punteggio massimo di 100 / il numero di obiettivi operativi annui assegnati all'Area, pari a punti: 33,33			
Obiettivi Operativi		N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessiva attribuibile per indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti
A		1	33,33	N. innovazioni proposte	4	4	33,33
B		1	33,33	N. utenti raggiunti	500	577	33,33
C		1	33,33	Studio di fattibilità con l'indicazione del modello di gestione e di un business plan	1	1	33,33
							100,00

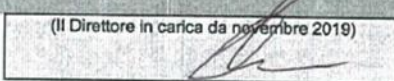
Valutazione di gradimento da parte dell'utenza: Schede complessivamente compilate relativamente all'obiettivo B: n. 622 per un totale di quesiti posti di n. 7464. Valutazioni insufficienti n. 60. Percentuale raggiunta: 99,2%. Gli eventi realizzati hanno raggiunto e superato il target definito dal PdP 2019. L'iniziativa del 19/06/2019 a Mataponto è stata espunta per documentazione non idonea (mancanza dei fogli di presenza firmati)



ANNOTAZIONI Ob. A: prot. 7640 del 18.12.2019, prot. 7550 del 16.12.2019, prot. 7547 del 16.12.2019, prot. 7546 del 16.12.2019; Ob. C: lo studio di fattibilità è stato redatto e trasmesso al Direttore in carica unitamente alla bozza di delibera, per la sua adozione. Il Direttore con mail del 23.12.2019 ha dichiarato di apprezzare il lavoro svolto ma di non intendere procedere all'adozione della delibera con cui dare corso allo studio.

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 2019 nella proporzione qui indicata.

(Il Direttore in carica fino a settembre 2019) 

(Il Direttore in carica da novembre 2019) 

Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area Ricerca e Servizi Avanzati

Obiettivi Strategici pluriennali n. 1 e n. 2

Area Responsabile dell'attuazione: Ricerca e Servizi Avanzati

Data 31/12/2019

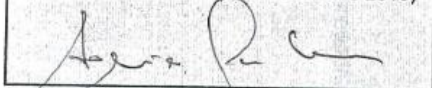
Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance **14,3%** (peso uguale per ognuna delle 7 Aree organizzative dell'Agenzia)

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					
		N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessivo attribuibile per indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti
Obiettivi Operativi	A	1	33,33	A. N. profili genetici mappati	40	43	33,33
	B	1	33,33	B. N. prove in pieno campo in distinti	2	2	33,33
	C	1	33,33	C. N. presidi fitosanitari valutati	5	6	33,33
							100,00

ANNOTAZIONI: Tutta la documentazione relativa alla consuntivazione delle Performance del 2019 è stata trasmessa con nota prot. 1045/2020

ritiene raggiunti gli obiettivi assegnati nel 2019 nella proporzione qui indicata.

(Il Direttore in carica fino a settembre 2019)




(Il Direttore in carica da novembre 2019)



Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area Servizi di Base

Obiettivi Strategici pluriennali n. 1 e n. 2	
Area Responsabile dell'attuazione: Servizi di Base	Data 31/12/2019
Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance 14,3% (peso uguale per ognuna delle 7 Aree organizzative dell'Agenzia)	

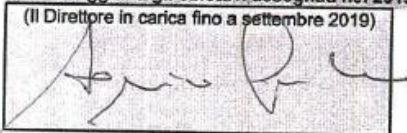
N. Obiettivi Operativi Annuali:		Ciascun obiettivo operativo può conseguire un punteggio massimo di 100 / il numero di obiettivi operativi annuali assegnati all'Area, pari a punti: 33,33				
	N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessivo attribuibile per Indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti
Obiettivi Operativi						
A	2	16,67	N incontri pubblici N partecipanti	3 150	9 294	16,67 16,67
B	1	33,33	N utenti raggiunti	700	1256	33,33
C	1	33,33	N utenti raggiunti dal servizio irrigazione	100	457	33,33
						100,00

Valutazione di gradimento da parte dell'utenza: Schede complessivamente compilate relativamente all'obiettivo A: n. 238 per un totale di quesiti posti di n. 2856. Valutazioni insufficienti n. 0. **Percentuale raggiunta: 100%**. Gli eventi realizzati hanno raggiunto e superato il target definito dal PdP 2019. Molte schede di valutazione hanno chiesto di reiterare le iniziative di formazione / informazione con commenti in calce alle schede, consultabili agli atti. Degli esiti delle valutazioni si è tenuto conto nella predisposizione del Piano delle Attività 2020.

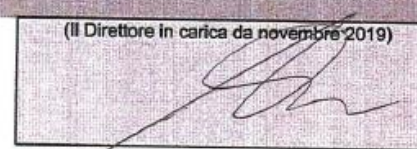
ANNOTAZIONI: Per quanto riguarda gli obiettivi B e C sono documentati in dettaglio alla mail del 12/12/2019, richiamata dalla nota prot. 1162/2020 agli atti dell'Ufficio. Per quanto riguarda l'obiettivo B (potenziamento servizio gestione sostenibile delle colture) comprende i dati riferiti al bollettino meteo ed al bollettino fitosanitario, entrambi alla base della valutazione di sostenibilità delle attività agronomiche delle imprese lucane. Per quanto riguarda l'obiettivo C (gestione ottimale della risorsa idrica) i dati di riferimento sono quelli riguardanti il servizio irrigazione.

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 2019 nella proporzione qui indicata.

(Il Direttore in carica fino a settembre 2019)




(Il Direttore in carica da novembre 2019)



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

Obiettivi Strategici pluriennali n. 1 e n. 2

Area Responsabile dell'attuazione: **Gestione Beni Riforma Fondiaria, Patrimonio, Appalti, Lavori**

Data **31/12/2019**

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 annui assegnati all'Area, pari a punti: 50,00					
Obiettivi Operativi		N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessivo attribuibile per indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti
A	1	1	50,00	A. Predisposizione dei documenti di gara	1	1	50,00
B	1	1	50,00	B. Pubblicazione del censimento definitivo	1	1	50,00
							100,00

ANNOTAZIONI: In data 30.09.2019 con prot. 5517, il dott. Romaniello - Direttore pro tempore in carica - ha rettificato gli obiettivi previsti nel Piano della Performance. Gli output prodotti sono conformi agli obiettivi rettificati.

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 2019 nella proporzione qui indicata.

(Il Direttore in carica fino a settembre 2019)



(Il Direttore in carica da novembre 2019)

Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area Direzione

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

Area Responsabile dell'attuazione: Direzione

Data 31/12/2019

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

N. Obiettivi Operativi Annuali: 1						
Ciascun obiettivo operativo può conseguire un punteggio massimo di 100 / il numero di obiettivi operativi annuali assegnati all'Area, pari a punti: 100,00						
	N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessivo attribuibile per indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti
Obiettivi Operativi						
A	1	100,00	Elaborazione dello studio di fattibilità	1	1	100,00
						100,00

ANNOTAZIONI: La documentazione attestante il raggiungimento degli obiettivi è diversa da quanto previsto dal Piano 2019. In vece della Delibera di approvazione lo studio di fattibilità è stato trasmesso alla Direzione mediante protocollazione (prot. 7846 del 30.12.2019). La modifica di documentazione non è ritenuta rilevante ai fini del raggiungimento dell'obiettivo.

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 2019 nella proporzione qui indicata.

(Il Direttore in carica fino a settembre 2019)



(Il Direttore in carica da novembre 2019)

Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area Affari Generali e Finanziari

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

Area Responsabile dell'attuazione: Affari Generali e Finanziari

Data 31/12/2019

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

N. Obiettivi Operativi Annuali:		<i>Ciascun obiettivo operativo può conseguire un punteggio massimo di 100 / il numero di obiettivi operativi annui assegnati all'Are, pari a punti: 33,33</i>					
Obiettivi Operativi		N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessivo attribuibile per indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti
A	1	33,33	Approvazione nuovo SMVP da OIV	1	1	33,33	
B	1	33,33	Completo aggiornamento contabilità economico-patrimoniale nel SIC	1	1	33,33	
C	1	33,33	Approvazione Regolamento Tirocini formativi	1	1	33,33	
						100,00	

ANNOTAZIONI: Ob. A - Delibera Approvazione nuovo SMVP (allegata autorizzazione OIV) n. 151 del 12,12,2019; Ob. B Verbale di ricognizione del patrimonio mobiliare; Ob. C - Delibera di approvazione del Regolamento sui Tirocini formativi n. 162 del 31.12.2019

ritiene raggiunti gli obiettivi assegnati nel 2019 nella proporzione qui indicata.

(Il Direttore in carica fino a settembre 2019)



(Il Direttore in carica da novembre 2019)

Misurazione della Performance Organizzativa dell'Area Comunicazione



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

Area Responsabile dell'attuazione: Comunicazione

Data 31/12/2019

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 annui assegnati all'Are, pari a punti: 50,00					
		N. di indicatori previsti dal Piano Performance	Val. Max complessivo attribuibile per indicatore	Descrizione dell'indicatore	Target Previsto	Target Realizzato	punti
Obiettivi Operativi							
A		1	50,00	Definizione del Piano Strategico di Comunicazione dell'Agenzia per il periodo 2019/2021	1	1	50,00
B		1	50,00	Unificazione delle diverse Banche Dati utenti, realizzate dai diversi uffici dell'Agenzia, nel rispetto delle norme sulla privacy	1	1	50,00
							100,00

ANNOTAZIONI: Ob. A: Delibera n. 65 del 20,05,2019; Ob. B: relazione e modulo web trasmessi con nota prot. 1685/2020

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 2019 nella proporzione qui indicata.

(Il Direttore in carica fino a settembre 2019)



(Il Direttore in carica da novembre 2019)

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

1. Anche nel 2019 la misurazione della performance organizzativa ha registrato numerosi casi di target raggiunti in misura 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 non coerente con i dati di utilizzo registrati a consuntivo.
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. Occorrerà effettuare uno sforzo supplementare di condivisione con il personale – ad ogni livello –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.
3. Negli anni fra il 2016 ed il 2019 gli obiettivi di performance operativa sono stati assegnati e misurati per Area, coerentemente con l'obiettivo della Direzione di voler favorire un maggiore spirito di squadra e far convergere il team verso un risultato comune. L'intento – teoricamente valido – nell'applicazione pratica ha prodotto risultati non soddisfacenti, dal momento che anche chi si è poco coinvolto con il lavoro dell'Area di appartenenza ha potuto beneficiare di una performance organizzativa elevata conseguita con gli sforzi dei suoi colleghi. Anche in considerazione dell'utilizzo diffuso dello smart work in concomitanza con la pandemia partita in Italia nel marzo 2020 e ancora – purtroppo – in corso, a partire dal 2021 il Piano prevederà obiettivi organizzativi distinti per Ufficio (cui è preposta una Posizione Organizzativa) e per ciascun Dirigente. Con il supporto metodologico dell'Autorità Regionale per la Valutazione ed il Merito ed il coinvolgimento delle Organizzazioni Sindacali si cercherà di implementare il SMVP con la misurazione e valutazione della performance del personale in smart work.
4. Progettazione e valutazione partecipata possono certamente qualificare maggiormente l'efficacia degli interventi, offrendo spunti critici di riflessione sugli interventi messi in campo dall'Ente³. Occorre tuttavia, con realismo, segnalare che questo non è obiettivo di facile raggiungimento, visto che tutte le "consultazioni" pubbliche precedentemente tentate – anche per il Piano di Prevenzione della Corruzione – non hanno mai restituito feedback. Probabilmente questa forma di programmazione /valutazione partecipata, per essere effettiva ed efficace, dovrebbe essere organizzata in maniera congiunta dalle pubbliche amministrazioni agenti su uno stesso comparto produttivo (es. Dipartimento Regionale all'Agricoltura, Alsia, Consorzi di Bonifica, ecc.) in una logica di sussidiarietà ed integrazione orizzontale e

³ Conformemente a quanto disposto dalle Linee Guida n. 4/2019 della Funzione Pubblica dedicate alla Valutazione Partecipativa

verticale, fra istituzioni e corpi sociali. Un simile approccio, inoltre potrebbe certamente facilitare il passaggio dall'approccio "adempimentale" del Ciclo della Performance a quello della programmazione e controllo per la crescita del benessere della comunità amministrata. Ove le risorse – umane e tecnologiche- lo consentissero, l'utilizzo di sondaggi on line (ormai ampiamente disponibili gratuitamente) potrebbe rendere immediatamente visibile il reale gradimento di utenti e stakeholder di servizi ed attività resi dall'Agenzia.

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 deve essere resa più fruibile, consapevole, diffusa, praticando il miglioramento possibile (della performance organizzativa e di quella individuale) ed imparando dagli errori..

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

Obiettivi di miglioramento					
Più ampio e diffuso supporto tecnologico dei processi e della dotazione qualitativa di software gestionali specializzati ed interoperabili	Affinamento delle capacità di programmazione e strategica e di corretta allocazione delle risorse (umane, tecnologiche, finanziarie)	Presidio degli standard di qualità degli indicatori di risultato	Incremento della integrazione fra i diversi strumenti di pianificazione / monitoraggio / controllo , per la creazione di Valore pubblico	Implementazione progressiva di un sistema di programmazione e valutazione partecipata dagli stakeholders interni ed esterni	Incremento delle risorse umane dedicate e formazione del personale finalizzata diffusione dei saperi organizzativi in materia di programmazione e controllo

5. Misurazione e Valutazione degli Obiettivi Individuali

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.

Per la prima volta è stato utilizzato lo strumento degli incontri di ricalibrazione delle valutazioni del personale appartenente ad Aree diverse nel corso di una apposita Conferenza dei Dirigenti.

Area Affari Generali e Finanziari

Personale con incarico di PO		Personale senza incarico		Tot	% fascia/ personale Area	% 100/ Fascia eccellenza (PO escluse)
Voto: 100	3	Voto: 100	1			
Eccellente (90-100)		Eccellente (90-100)	7	7	47%	
Alta (75-89)		Alta (75-89)	3	3	20%	
Media (60-74)		Media (60-74)	1	1	7%	
Bassa (40-69)		Bassa (40-69)	0	0	0%	
	3		12	15	100%	

Area Direzione

Personale con incarico di PO		Personale senza incarico		Tot	% fascia/ personale Area	% 100/ Fascia eccellenza (PO escluse)
Voto: 100	3	Voto: 100	1			
Eccellente (90-100)		Eccellente (90-100)	6	6	50%	
Alta (75-89)		Alta (75-89)	2	2	17%	
Media (60-74)		Media (60-74)	0	0	0%	
Bassa (40-69)		Bassa (40-69)	0	0	0%	
	3		9	12	100%	

Area Gestione Beni della Riforma, Patrimonio, Appalti, Lavori

Personale con incarico di PO		Personale senza incarico		Tot	% fascia/ personale Area	% 100/ Fascia eccellenza (PO escluse)
Voto: 100	5	Voto: 100	1			
Eccellente (90-100)	3	Eccellente (90-100)	16	19	68%	
Alta (75-89)	0	Alta (75-89)	3	3	11%	
Media (60-74)	0	Media (60-74)	0	0	0%	
Bassa (40-69)	0	Bassa (40-69)	0	0	0%	
	8		20	28	100%	

Area Programmazione e Sviluppo

Personale con incarico di PO		Personale senza incarico		Tot	% fascia/ personale Area	% 100/ Fascia eccellenza (PO escluse)
Voto: 100	8	Voto: 100	1			
Eccellente (90-100)	0	Eccellente (90-100)	20	20	61%	
Alta (75-89)	0	Alta (75-89)	4	4	12%	
Media (60-74)	0	Media (60-74)	0	0	0%	
Bassa (40-69)	0	Bassa (40-69)	0	0	0%	
	8		25	33	100%	

Area Comunicazione

Personale con incarico di PO		Personale senza incarico		Tot	% fascia/ personale Area	% 100/ Fascia eccellenza (PO escluse)
Voto: 100	1	Voto: 100	1			
Eccellente (90-100)	0	Eccellente (90-100)	3	3	50%	
Alta (75-89)	0	Alta (75-89)	0	0	0%	
Media (60-74)	0	Media (60-74)	1	1	17%	
Bassa (40-69)	0	Bassa (40-69)	0	0	0%	
	1		5	6	100%	

Area Servizi di Base

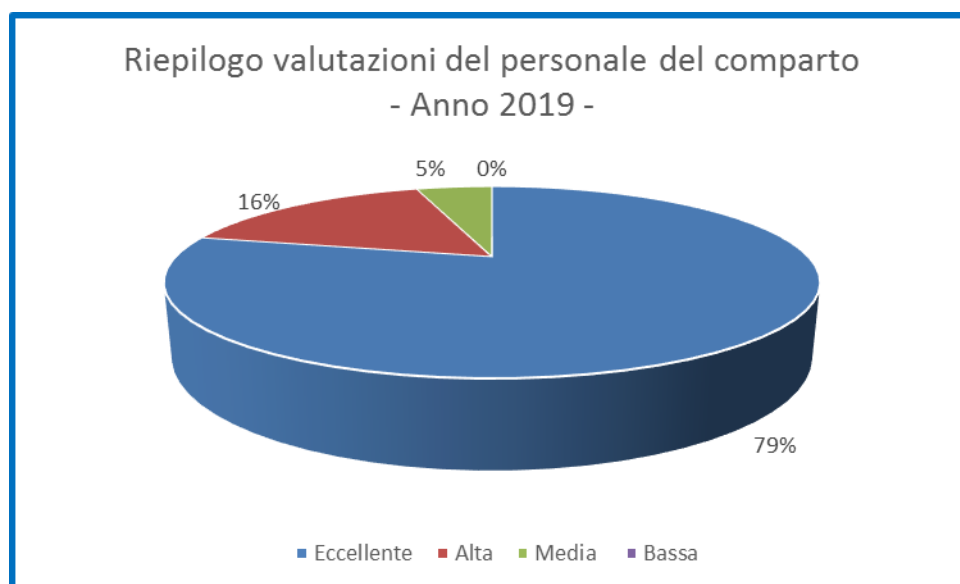
Personale con incarico di PO		Personale senza incarico		Tot	% fascia/ personale Area	% 100/ Fascia eccellenza (PO escluse)
Voto: 100	1	Voto: 100	1			
Eccellente (90-100)	3	Eccellente (90-100)	5	8	31%	
Alta (75-89)	0	Alta (75-89)	11	11	42%	
Media (60-74)	0	Media (60-74)	5	5	19%	
Bassa (40-69)	0	Bassa (40-69)	0	0	0%	
	4		22	26	100%	

Area Ricerca e Servizi Avanzati

Personale con incarico di PO		Personale senza incarico		Tot	% fascia/ personale Area	% 100/ Fascia eccellenza (PO escluse)
Voto: 100	0	Voto: 100	0			
Eccellente (90-100)	0	Eccellente (90-100)	24	24	96%	
Alta (75-89)	0	Alta (75-89)	1	1	4%	
Media (60-74)	0	Media (60-74)	0	0	0%	
Bassa (40-69)	0	Bassa (40-69)	0	0	0%	
	0		25	25	100%	

Inserire Valutazioni Dirigenti dopo il confronto con l’Autorità Regionale per la Valutazione il Merito

RIEPILOGO:		
Voto 100 (CON incarico PO):	21	77,78%
Totale PO	27	
Voto 100 (SENZA incarico PO):	6	6,90%
Totale fascia eccellenza	87	
Collocazione nelle fasce di merito di tutto il personale:		
Eccellente	114	79%
Alta	24	17%
Media	7	5%
Bassa	0	0%
Tot. personale comparto:	145	



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.