



Allegato alla delibera  
n. 182 del 22-12-17

Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura

ALL-2

# Relazione sulle Performances dell'Anno 2016

Dicembre 2017

AREA AFFARI GENERALI  
E FINANZIRI



## PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La Legge Regionale 9/2015 ha proceduto al riordino dell'Agenzia e, con successiva nomina del Direttore, ha tratto l'ALSIA fuori da un periodo di Commissariamenti durato 9 anni. Non appena approvato il PSR 2014-2020 della Regione Basilicata, si è proceduto alla elaborazione del Piano Triennale delle attività 2016-2018 e del conseguente Piano Annuale 2016, entrambi varati nel corso del mese di dicembre 2015. Il Piano Triennale della Performance è stato il terzo strumento con il quale le attività previste - ed approvate con apposite delibera della Giunta Regionale – sono state declinate in obiettivi strategici e gestionali, distribuendo fra i dirigenti ed i dipendenti la responsabilità della loro attuazione.

La Relazione sull'attuazione del Ciclo della Performance per l'anno 2016 segue il percorso logico segnato dalle norme e dalle direttive di settore: parte dalla nuova "Missione Aziendale" dell'Ente (ridefinita nei suoi ambiti dalla LR 9/2015) e, in funzione degli obiettivi strategici regionali, "legge" i programmi fissati con il Piano Triennale, valutando traguardi e misure sintetiche di risultato, alla luce dei quali valutare la performance lavorativa dei dipendenti.

La seconda parte dell'anno 2016 è stata cruciale per il rilancio delle attività dell'Agenzia: il personale, transitato nel ruolo unico dei dipendenti regionali alla fine del 2015, ha imposto il ridisegno dei relativi flussi informativi e documentali, coordinando la gestione funzionale delle risorse umane - affidata all'Alsia - con quella giuridica e (in parte) economica in capo alla Regione Basilicata; è stata unificata la contrattazione di secondo livello ed il Fondo per la incentivazione del personale, varata la riorganizzazione interna e razionalizzati i costi di funzionamento.

Dopo anni è stato possibile ripartire con una pianificazione strategica di respiro triennale, che con l'approvazione del Piano Triennale ed Annuale delle Attività ha posto le basi per la pianificazione dei risultati attesi dal personale, descritto nel Piano Triennale della Performance 2016/2018.

Grandissimo impegno è stato profuso nella individuazione di obiettivi strategici ed operativi chiari e condivisi con l'utenza, nella individuazione di indicatori di risultato significativi e misurabili, nell'acquisizione del metodo delle verifiche periodiche dei piani prefissati.

Nel 2016 è stato inoltre approvato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione del personale, declinando le direttive regionali dettate con DGR n. 559 del 2015 nella specifica situazione giuridica ed organizzativa dell'Agenzia, Sistema applicato a tutto il personale a disposizione dell'Agenzia, incluso quello con CCNL Chimico Farmaceutico del Centro di Ricerche.

Complessivamente la Relazione sulla Performance 2016 fa emergere l'immagine di un Ente impegnato sul piano della progettazione di interventi per lo sviluppo del comparto agricolo ed agroindustriale del territorio come sull'efficientamento della organizzazione interna; un Ente per il quale la misurazione della performance rappresenta un reale strumento di qualificazione della spesa, di riflessione organizzativa, di motivazione delle risorse umane.

Scopo della presente Relazione è evidenziare in modo strutturato gli obiettivi raggiunti dal personale nel corso dell'anno 2016, fornendone sinteticamente la dimostrazione dell'effettivo avvenuto conseguimento (output) ed i risultati finali conseguiti (outcome).

Il documento ubbidisce ai principi di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, ed è stato redatto in ottemperanza alla previsioni dell'art. 10 comma 1 lett. b) del D.lgs. 150/2009.

Il Direttore  
Dott. Domenico Romaniello



**SOMMARIO**

<b>PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE.....</b>	<b>2</b>
<b>Sommario .....</b>	<b>4</b>
<b>2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI .....</b>	<b>5</b>
2.1. Il contesto esterno di riferimento .....	5
2.2. L'amministrazione .....	9
2.3. I risultati raggiunti .....	17
2.4. Le criticità e le opportunità .....	20
<b>3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI .....</b>	<b>21</b>
3.1 L'Albero della Performance .....	22
3.2 Obiettivi strategici .....	23
3.3. Obiettivi e piani operativi .....	45
3.4 Obiettivi individuali.....	62
<b>4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ .....</b>	<b>66</b>
<b>5 Pari Opportunità e bilancio di genere.....</b>	<b>68</b>
<b>6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....</b>	<b>72</b>
6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance .....	73
<b>Allegati di cui alla Delibera Civit n. 5/2012 .....</b>	<b>77</b>
<b>Allegato 1   Prospetto relativo alle Pari Opportunità ed alla Parità di Genere.....</b>	<b>78</b>
<b>Allegato 2    Tabella degli obiettivi strategici.....</b>	<b>79</b>
<b>Allegato 3    Tabella dei documenti del Ciclo della Performance .....</b>	<b>80</b>



## 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

### 2.1. IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

Le politiche regionali di sviluppo rurale 2014-2020 pongono il territorio a fondamento dello sviluppo socio-economico regionale quale necessario punto di partenza per affrontare la crisi dalla mancata ripresa del ciclo economico, con lo scopo di favorire un protagonismo crescente di fronte ai processi di globalizzazione economica, culturale e politica.

Il PSR regionale individua nel territorio la risorsa strategica per lo sviluppo della Basilicata, portatrice di specificità agricole e di agro-biodiversità, di prodotti di qualità e di valori sempre più apprezzati e ricercati dall'economia contemporanea.

Guardando al quadro strategico di riferimento, si rileva che la diffusione della conoscenza, il trasferimento delle innovazioni, le nuove frontiere dello sviluppo come la bioeconomia, la sostenibilità dei processi produttivi, la valorizzazione delle aree interne del Paese, assumono una valenza centrale nella strategia di crescita dell'Unione Europea denominata "Europa 2020". Diversi sono i programmi operativi, nazionali e regionali, approvati dall'Unione Europea nell'ambito delle politiche di coesione 2014-2020. Tali programmi, unitamente al Piano di sviluppo rurale Basilicata 2014-2020, mobilitano nella nostra regione risorse finanziarie per un valore complessivo di oltre 2 miliardi di euro, proprio per contribuire alla crescita sociale ed economica regionale nel quadro della strategia Europea.

L'attuazione della strategia per la smart specialization e del partenariato europeo dell'innovazione, con la costituzione di gruppi operativi per l'innovazione, sono una grande opportunità di sviluppo; la presenza di un anello stabile di congiunzione tra formazione, ricerca, sperimentazione, divulgazione, mondo agricolo e agroindustriale è fondamentale per assicurare la crescita armonica del sistema.

**In questo contesto, il rilancio dei servizi di sviluppo agricolo è necessario per accompagnare e supportare le politiche di sostegno e di investimento della Regione Basilicata nel sistema agricolo ed agroindustriale contribuendo così alla crescita intelligente, sostenibile e solidale del territorio.**

La governance adottata nella programmazione 2007-2013 ha previsto un metodo di gestione decentralizzata, in cui l'Amministrazione regionale (e l'Alsia, suo ente strumentale per l'innovazione e lo Sviluppo dell'Agricoltura) ha svolto di fatto il ruolo di "interlocutore/negoziatore", favorendo il coinvolgimento di una platea di aziende interessate, l'aggregazione in forme di partenariato, la condivisione di obiettivi e percorsi programmati.

L'Agenzia ha direttamente partecipato alla elaborazione del PSR 2014-2020, avanzando proposte di intervento scaturite da indagini conoscitive elaborate nel corso del 2014 e da una consolidata presenza sul territorio.

La governance adottata nella programmazione 2007-2013 ha previsto un metodo di gestione decentralizzata, in cui l'Amministrazione regionale (e l'Alsia, suo ente strumentale per l'innovazione e lo Sviluppo dell'Agricoltura) ha svolto di fatto il ruolo di "interlocutore/negoziatore", favorendo il coinvolgimento di una platea di aziende interessate, l'aggregazione in forme di partenariato, la condivisione di obiettivi e percorsi programmati.



L'Agenzia ha direttamente partecipato alla elaborazione del PSR 2014-2020, avanzando proposte di intervento scaturite da indagini conoscitive elaborate nel corso del 2014, nonché con una propria campagna di ascolto conclusa nel dicembre 2016, finalizzata all'analisi e alla raccolta del fabbisogno di conoscenza e competenze delle imprese rurali lucane rispetto a ciascuno dei quali programmare il trasferimento delle innovazioni.

A seguire si riportano in sintesi i punti di forza ed i punti di debolezza elaborati e le risultanze della campagna di ascolto intrapresa.



Punti di forza del comparto agricolo lucano	Punti di debolezza	Fabbisogno da Psr Basilicata 14-20
<p><b>Cerealicolo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>In Basilicata il buon risultato della filiera è legato alla seconda trasformazione (panifici, pasticcerie, pastifici ecc.), realizzata da aziende di piccole dimensioni e poche realtà regionali più strutturate</li> <li>Buon collocamento sul mercato regionale nazionale;</li> <li>Buone performance nelle esportazioni</li> <li>Presenza di varietà di grano antiche e pregiate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Polverizzazione e frammentazione produttiva, con conseguenti problemi di aggregazione e concentrazione dell'offerta;</li> <li>Difficoltà di fare sistema, mancanza di aggregazione e comunicazione fra gli attori</li> <li>Importazione del prodotto da mercati esteri, per merce locale non adeguata alle esigenze di trasformazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investire nel trasferimento di know how per ridurre i costi di produzione e aumentare il potere contrattuale dei produttori</li> <li>Rendere più efficaci i rapporti di filiera,</li> <li>Riorganizzare a livello strutturale e logistico i centri di stoccaggio e commercializzazione</li> <li>Orientare gli agricoltori verso produzioni qualitativamente standardizzate, calibrate sulle esigenze delle industrie di trasformazione</li> <li>Recuperare varietà di grano antiche e pregiate attraverso azioni di promozione territoriale</li> <li>Diffusione di corrette tecniche colturali;</li> <li>Apportare innovazioni agronomiche e genetiche fondamentali investendo in ricerca e sperimentazione</li> </ul>
<p><b>Oleicolo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Migliorate le tecniche colturali (nutrizione, difesa fitosanitaria, irrigazione e raccolta)</li> <li>Ammodernati i frantoi</li> <li>Consolidate vecchie varietà nelle zone di origine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Polverizzazione e frammentazione produttiva, con conseguenti problemi di aggregazione e concentrazione dell'offerta;</li> <li>Scarso utilizzo di macchine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investire in innovazione tecnologica,</li> <li>Investire in miglioramento qualitativo</li> <li>Rendere più efficaci i rapporti di filiera</li> </ul>
<p><b>Ortofrutticolo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Il settore lucano è una delle realtà più dinamiche a livello nazionale, per numeri e specificità produttive</li> <li>Flessibilità stagionale del prodotto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il prodotto non è pienamente riconoscibile</li> <li>Ridotta omogeneità delle tecniche colturali</li> <li>Polverizzazione e frammentazione produttiva, con conseguenti problemi di aggregazione e concentrazione dell'offerta;</li> <li>Filiera commerciale troppo lunga</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rendere più efficaci i rapporti di filiera,</li> <li>Riorganizzare a livello strutturale e logistico i centri di stoccaggio e commercializzazione</li> <li>Diffusione di corrette tecniche colturali;</li> <li>Investire in miglioramento qualitativo, risparmio idrico ed energetico</li> <li>Razionalizzare i costi di produzione e migliorare la commercializzazione</li> <li>Diversificare l'offerta immettendo sui mercati prodotti a marchio</li> <li>Garantire una maggiore sicurezza alimentare (Tracciabilità del processo produttivo)</li> <li>Introdurre nuove forme di lotta fitopatologica</li> </ul>



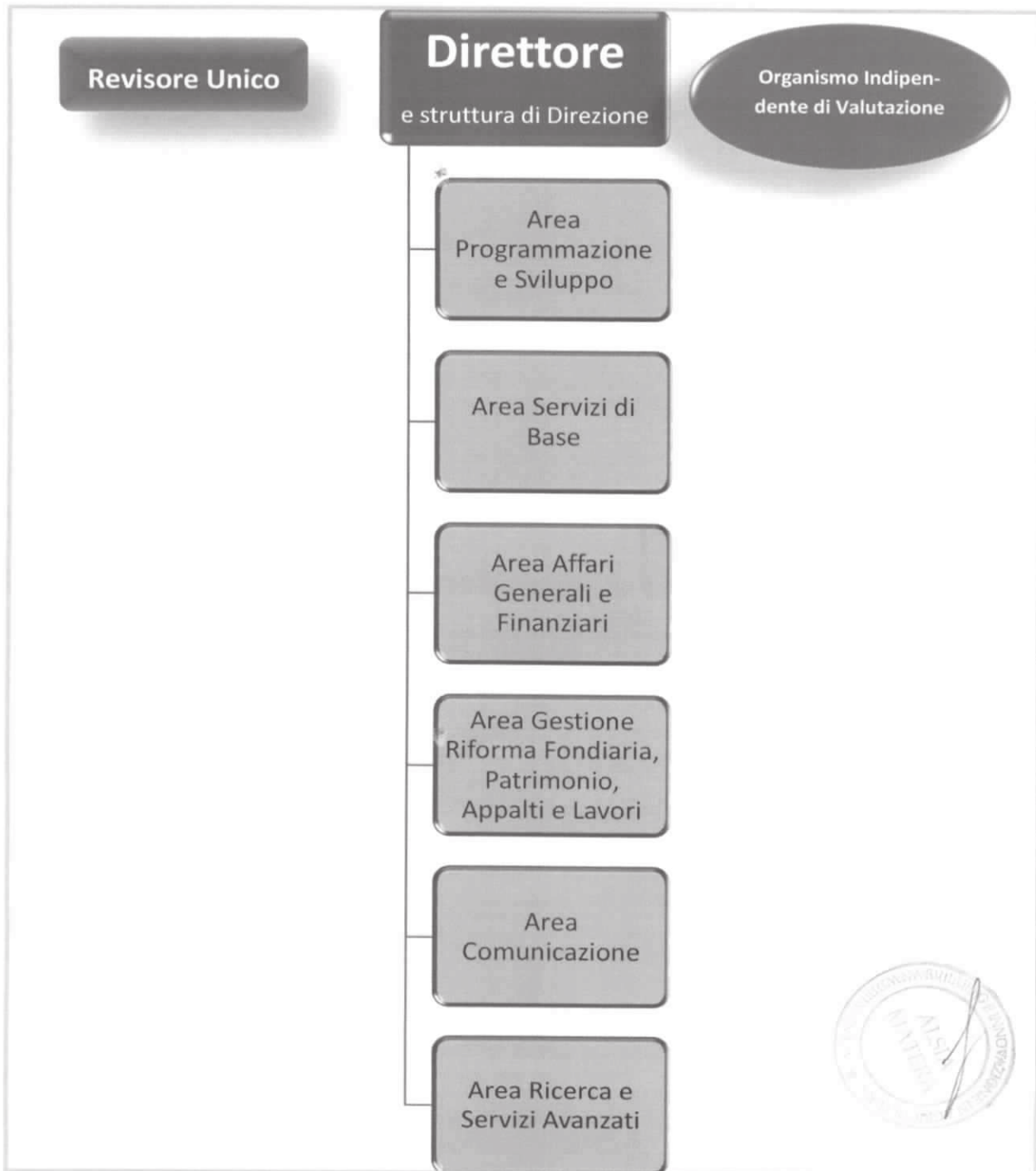
<p><b>Vitivinicolo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento delle superfici destinate a produzioni DOC</li> <li>• Investimenti nel marketing e nel turismo tematico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scarsa offerta sul territorio di servizi specifici</li> <li>• Scarsa produzione imbottigliata, nonostante la crescita dei volumi prodotti</li> <li>• Scarsa propensione all'associazionismo che limita la competitività</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Miglioramento tecniche di produzione e lavorazione</li> <li>• Rendere più efficaci i rapporti di filiera,</li> <li>• Riorganizzare a livello strutturale e logistico i centri di stoccaggio e commercializzazione</li> <li>• Favorire l'export</li> </ul>
---	---	--





2.2. L'AMMINISTRAZIONE

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:



Il lavoro attuativo conseguente ha spinto in avanti un cronoprogramma che auspicava tempi più rapidi, determinando la possibilità concreta di adottare la nuova struttura a dicembre 2016, con una attuazione (intersecata ed in parte determinata dai tempi regionali) protrattasi per tutto il primo semestre 2017. Ne riepiloghiamo le tappe essenziali:

- In data 30.12.2016, con la delibera n. 242 è stata approvata la struttura macro-organizzativa dell'Agenzia, secondo una nuova e diversa articolazione delle aree dirigenziali e delle competenze assegnate, con decorrenza prevista al 1/02/2017;
- In data 18.01.2017, con nota prot. 437 è stata proposta alla Giunta Regionale la nomina dei Dirigenti;
- In data 31/01/2017, con l'adozione della Delibera n. 6, l'Alsia è stata costretta a differire la data di entrata in vigore della nuova organizzazione, inizialmente fissata al 1.02.2017;
- In data 8.03.2017 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato integrativo – Annualità 2016, con il quale, fra l'altro, è stato definito l'ammontare del Fondo destinato alla retribuzione di posizione delle Posizioni Organizzative (che determina i margini di movimento dell'Agenzia quanto a numero e retribuzione), stabilendone l'ammontare per il 2017 in € 297.500,00, cui aggiungere le somme necessarie per il finanziamento dell'indennità di risultato;
- In data 28 marzo 2017 la Regione Basilicata ha dato riscontro con DGR n. 244, con PEC n. 3412 del 6.04.2017 di anticipazione di rettifica di errore materiale (formalizzata con nuova DGR n. 291 del 7.04.2017) alla proposta di nomina dei Dirigenti di cui alla menzionata nota Alsia n. 437 del 18.01.2017;
- In data 12.04.2017, con la Delibera n. 39 è stata approvata la "Disciplina delle Posizioni Organizzative dell'Alsia" redatta secondo le stesse modalità e criteri previsti dalla 'Disciplina delle Posizioni Organizzative della Regione' di cui alla DGR n. 1662 del 22.12.2015, adeguata e resa compatibile con la specifica organizzazione dell'Agenzia, che all'art. 3 comma 6 prevede che "Alle Aree è attribuito un numero definito di A.P. e di P.O. fissato con apposito provvedimento del Direttore su proposta dei Dirigenti, sottoscritta congiuntamente ed allegata alla deliberazione del vertice dell'Agenzia. Il documento definisce declaratorie e conseguente graduazione delle PO assegnate a ciascuna Area". Nella stessa data è stata inoltre approvata la Delibera n. 40 (Individuazione e graduazione delle Posizioni Organizzative dell'Agenzia);
- In data 13.04.2017 è stata approvata la Delibera n. 41 (Approvazione dell'Avviso di selezione per il conferimento degli incarichi di Alta Professionalità e di Posizione Organizzativa), avviando una procedura che conclusasi con l'approvazione delle Delibere da n. 62 ad 89, del 25/05/2017.

I nuovi assetti organizzativi, adottati in attuazione della Legge Regionale 9/2015 nell'anno 2016, son stati varati con la Delibera n. 242 del 30 dicembre 2016. Le modifiche nell'assetto delle aree e nella diversa distribuzione delle competenze sono state rilevanti ed hanno comportato un impegno ragguardevole nell'affronto delle problematiche amministrative, giuridiche e logistiche connesse

- per un verso alla introduzione del ruolo unico (che ha – tra l'altro – imposto una impegnativa trattativa con la Regione Basilicata nella ripartizione delle risorse della contrattazione decentrata; impegnativa al punto di richiedere la modifica di uno degli obiettivi trasversali, sostituito dalla partecipazione al Tavolo Tecnico per la contrattazione, istituito presso la Regione Basilicata);



- per altro verso al disegno della organizzazione interna – "micro" e "macro" – che ha comportato l'attribuzione di nuovi incarichi (dirigenziali, di Posizione Organizzativa, di specifiche responsabilità), le graduazioni delle posizioni, la riallocazione del personale nelle nuove aree organizzative. Una riallocazione che ha determinato per molti dipendenti la modifica anche della sede lavorativa.

Organi dell'Agenzia sono il Direttore (dott. Domenico Romaniello) ed il Revisore Unico (avv. Vincenzo Savino)

A supporto della Direzione c'è l'Organismo Indipendente di Valutazione previsto dalla LR 31/2010, nominato con DGR n. 922 del 8 settembre 2017.

La sede legale e la Direzione hanno sede a Matera, in Via Annunziatella n. 64, in locali di proprietà del Consorzio di Bonifica della Basilicata. A Potenza ha sede l'Ufficio provinciale, in viale del Basento n. 118

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

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

Ufficio	Area Organizzativa	Sede
Direzione e sede legale		Matera
Ufficio Provinciale	Servizi di Base	Potenza
Centro Ricerca	Ricerca e Servizi Avanzati	Metaponto(MT)
Azienda Agricola Sperimentale Dimostrativa Pantanello	Programmazione e Sviluppo	Metaponto (MT)
Azienda Agricola Sperimentale Dimostrativa Pantano	Programmazione e Sviluppo	Pignola (PZ)
Azienda Agricola Sperimentale Dimostrativa Gaudiano di Lavello	Programmazione e Sviluppo	Lavello (PZ)
Azienda Agricola Sperimentale Dimostrativa Incoronata di Melfi	Programmazione e Sviluppo	Melfi (PZ)
Azienda Agricola Sperimentale Dimostrativa Pollino	Programmazione e Sviluppo	Rotonda (PZ)
Azienda Agricola Sperimentale Dimostrativa Bosco Galdo	Programmazione e Sviluppo	Villa d'Agri (PZ)
Azienda Agricola Sperimentale Dimostrativa Nemoli	Programmazione e Sviluppo	Nemoli (PZ)
U.T. Lavello	Area Valorizzazione Beni Rif. Fondiaria	Lavello (PZ)
U.T. Genzano di Lucania	Area Valorizzazione Beni Rif. Fondiaria	Genzano (PZ)

L'A.A.S.D. Barderta delle Murgine è stata dismessa ed è stata istituita l'A.A.S.D. Nemoli

La U.T. di Tricarico e la U.T. di Lagopesole sono state dismesse





Il Personale dell'Agenzia confluito nel ruolo unico regionale ed assegnato funzionalmente all'Alsia consta di n. 148 unità, altre 18 unità provengono dalla cessione della Metapontum Agrobios srl.

Le Risorse Umane al 30.10.2017<sup>1</sup>:

CCNL regioni e autonomie locali						CCNL chimico-farmaceutico					
Cat.	n.	tempo indet.	tempo det.	full time	part time 50%	Cat.	n.	tempo indet.	tempo det.	full time	part time
Dirig.	4	4		4		Dirigente	1	1		1	
D	94	92	2	90	4	A chimici	11	11		11	
C	36	25	11	17	19	B chimici	4	4		4	
B	13	13		13		C Chimici	2	2		2	
A	1	1		1							
TOTALE	148	135	13	125	23	TOTALE	18	18		18	

Con il Piano della Performance 2016/2019 sono stati attribuiti obiettivi strategici ed obiettivi operativi alle diverse articolazioni organizzative dell'Agenzia (Aree) e, conseguentemente, al personale in esse incardinato.

Il Piano della Performance 2016/2018 prevedeva risorse complessive come di seguito sintetizzate

FONTI	IMPIEGHI		
	2016	2017	2018
▪ Retribuzioni personale ex Alsia: direttamente a carico della Regione Basilicata (transitato nei ruoli regionali e riassegnato funzionalmente all'Agenzia da ottobre 2015)	€ /	€ /	
▪ Retribuzioni personale ex Agrobios	€ 1.250.000,00	€ 1.250.000,00	
▪ Funzionamento dell'Alsia	€ 1.950.454,00	€ 1.132.000,00	
▪ Funzionamento de Centro di Ricerche ex Agrobios	€ 250.000,00	€ 250.000,00	
	€ 3.200.000,00	€ 2.382.000,00	



<sup>1</sup> Il personale con CCNL Regioni ed Autonomie Locali è transitato nei ruoli regionali dal 1 ottobre 2015, e poi riassegnato funzionalmente all'Alsia



Per la realizzazione del Piano delle *Attività* dell'Alsia erano state previste le seguenti fonti di finanziamento:

FONTI	IMPIEGHI PER PIANO DELLE ATTIVITÀ		
	2016	2017	2018
▪ Trasferimenti Regionali per la realizzazione dei Piani Triennale ed Annuale delle <i>Attività</i> – anno 2016	€ 700.000,00	€ 700.000,00	
▪ Quota dell'avanzo vincolato al 31.12.2015	€ 1.702.550,00	€ /	
Efficientamento energetico dell'AASD Pantanello		€ 1.650.000,00	€ 1.650.000,00
<b>Totale</b>	<b>€ 2.402.550,00</b>	<b>€ 2.350.000,00</b>	<b>€ 1.650.000,00</b>

I costi del personale CON ccnl Regioni ed AAL sono a carico del bilancio della Regione Basilicata.

Le risorse, programmate in coerenza con il Piano annuale delle *Attività* dell'Alsia, sono state ripartite secondo gli obiettivi - strategici ed operativi – del Piano della Performance.

I due strumenti nel 2016 non erano perfettamente allineati, come evidenziato nel Piano 2016/2018, che ne ha definito il rapporto precisando che "All'interno della logica dell'Albero della Performance, le Aree Tematiche di Intervento individuate con i Programmi delle *Attività* dell'Alsia sono state declinate in uno o più Obiettivi. Gli Obiettivi, secondo la terminologia di settore, sono stati definiti strategici quando rivestono carattere di particolare rilevanza rispetto ai bisogni e le attese degli stakeholder." Sono stati aggiornati annualmente, sulla base delle priorità politiche dell'amministrazione, ed in ragione degli eventuali scostamenti su tempi e programmi emersi in fase di monitoraggio intermedio [1] Inoltre, come previsto dalla Delibera CIVIT n. 104/2010, sono stati articolati in maniera tale che la misurazione e valutazione della prestazione dei dirigenti e del personale individuasse un numero limitato di obiettivi rilevanti, prioritari e coerenti con la posizione occupata, chiaramente collegati all'attuazione dei progetti prioritari dell'amministrazione, con riferimento al periodo annuale di valutazione.

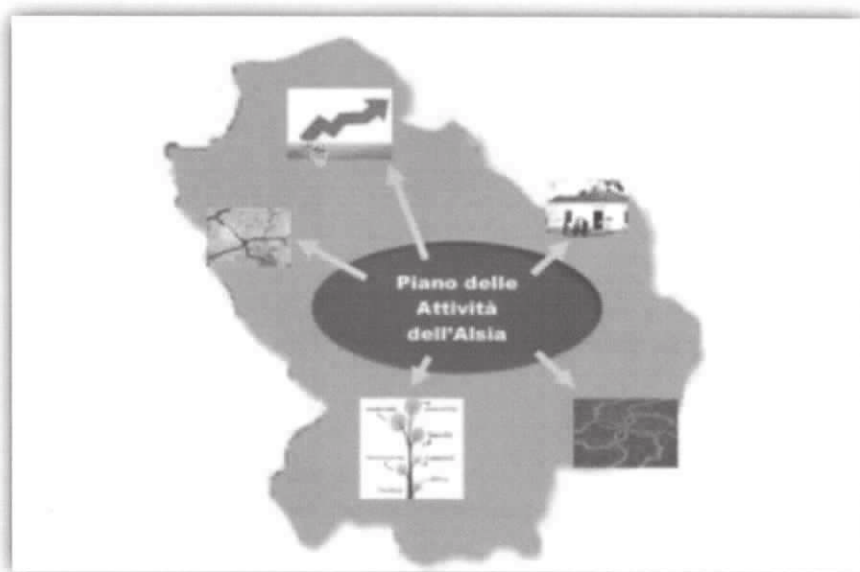
Dal momento che gli obiettivi strategici sono quelli che "rivestono particolare rilevanza rispetto ai bisogni e le attese degli stakeholder", non sono risultati perfettamente sovrapponibili all'articolazione delle schede del Piano delle *Attività*, pur essendo diretta derivazione[2]:

- Il Piano delle *Attività* individuava aree tematiche di intervento ed azioni da realizzare, strutturandosi in schede che ne declinavano modalità e soggetti partner per i diversi interventi da mettere in campo;
- Il Piano della Performance individuava invece, fra le attività programmate, quelle di maggiore rilevanza per le possibili ricadute sul territorio, al contempo valutando "come" il Piano delle *Attività* programmate dovesse essere realizzato dall'organizzazione.

Più in dettaglio, gli obiettivi del Piano delle *Attività* dell'Agenzia sono tutti esterni ad essa: gli obiettivi del Piano della Performance sono tutti interni all'Amministrazione (sebbene con ricadute esterne indirette, derivanti dall'interesse generale di avere una pubblica amministrazione efficiente).

[1] Delibera CIVIT n. 112/2010, pag. 17

[2] Per facilitare la comprensione del rapporto fra il Piano delle *Attività* e quello della Performance è stata redatta un'apposita "Tabella di Allineamento" dei due atti di programmazione, al paragrafo 6.1 del presente documento.



TUTTO il Piano delle Attività – Annuale e Triennale - deve essere realizzato, perché si realizzino gli obiettivi di sviluppo attesi per il territorio, ma ad alcuni di tali obiettivi è stata nel 2016 attribuita un'attenzione maggiore nella valutazione della performance lavorativa, tanto che:

1. Schede più "marginali" nel piano delle attività rispetto alle ricadute dirette sullo sviluppo locale (come il rafforzamento amministrativo), assumono il ruolo di obiettivi\* strategico nel Piano della Performance;
2. Schede totalmente prive di risorse finanziarie assegnate (es. Task Force Sviluppo Rurale) rivestono un importante ruolo nel Piano della Performance

Sono stati inoltre inseriti ulteriori 4 Obiettivi –2 dei quali previsti da norme di legge – trasversali a tutta la struttura organizzativa dell'Agenzia:

Obiettivo Trasversale n. 1 Pari Opportunità e parità di genere;

Obiettivo Trasversale n. 2 Comunicazione Istituzionale

Obiettivo Trasversale n. 3 Efficacia ed efficienza dell'attività amministrativa ordinaria

Obiettivo Trasversale n. 4 Anticorruzione e Trasparenza:

Per ogni obiettivo strategico sono state indicate le risorse finanziarie complessivamente destinate al suo raggiungimento, secondo un prospetto di allineamento\* o di "conciliazione" dei 2 strumenti di programmazione, che riportiamo a seguire.



Il Piano della Performance 2016/2018 ha previsto un apposito indicatore di monitoraggio della spesa che, in questa prima fase applicativa del Ciclo della Performance, è stato pensato in coerenza con l'intento dell'Amministrazione di ridurre in maniera consistente l'avanzo vincolato in Bilancio.

Tale indicatore è stato oggetto di ulteriore riflessione da parte dell'Amministrazione in sede di monitoraggio e di prima applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione del Personale, ed è stato diversamente dettagliato nel Piano della Performance 2017/2019.

Per quanto riguarda i servizi resi e gli utenti serviti, si è proceduto seguendo una duplice direzione:

- Rilevazione dei partecipanti ad iniziative di formazione, informazione, divulgazione. Sono stati raggiunti complessivamente circa 6100 utenti (oltre il 60% in più del programmato)
- Rilevazione degli utenti e degli stakeholders raggiunti con gli incontri territoriali di cui si riferirà più avanti.

L'indagine sul benessere organizzativo riferita all'anno 2016 è tutt'ora in corso.





## 2.3. I RISULTATI RAGGIUNTI

Nel presente paragrafo, secondo le disposizioni della Circolare CiVIT n. 5/2012 vengono esposti in maniera sintetica i risultati ottenuti dall'amministrazione mettendo in luce in particolare gli *output* realizzati e i risultati finali conseguiti (*outcome*), più diffusamente descritti al Capitolo 3. La sintesi è basata sulla rilevanza delle informazioni per i cittadini e gli altri *stakeholder* esterni per quanto riguarda le funzioni di line (Aree Servizi di Sviluppo, Area Tecnica, Area Valorizzazione, Centro di Ricerca), per gli *stakeholder* interni ed esterni per quanto riguarda le funzioni di staff (Area Servizi Interni ed Affari Generali).

**Obiettivo Strategico n. 1****Creare una struttura di supporto alla nascita di nuove imprese innovative****Area Capofila: Ricerca**

Target raggiunto per la realizzazione operativa (%):	100
Target raggiunto sotto il profilo finanziario (%):	100
Target raggiunto per la soddisfazione degli utenti rilevata (%):	100

**Obiettivo Strategico n. 2****Riduzione delle emissioni da attività agricole attraverso strumenti di informazione e servizi dedicati****Area Capofila: Area Servizi di Sviluppo Matera**

Target raggiunto per la realizzazione operativa (%):	100
Target raggiunto sotto il profilo finanziario (%):	98,3
Target raggiunto per la soddisfazione degli utenti rilevata (%):	99,6

**Obiettivo Strategico n. 3****Valorizzazione ed incremento delle produzioni di qualità lucane****Area Capofila: Area Servizi di Sviluppo Potenza**

Target raggiunto per la realizzazione operativa (%):	100
Target raggiunto sotto il profilo finanziario (%):	93,4
Target raggiunto per la soddisfazione degli utenti rilevata (%):	99,8

**Obiettivo Strategico n. 4****Promozione dello sviluppo delle aree interne e creazione della rete lucana delle fattorie sociali****Area Capofila: Area Servizi di Sviluppo Potenza**

Target raggiunto per la realizzazione operativa (%):	100
Target raggiunto sotto il profilo finanziario (%):	96,6
Target raggiunto per la soddisfazione degli utenti rilevata (%):	100





**Obiettivo Strategico n. 5****Valorizzazione della biodiversità vegetale lucana****Area Capofila: Area Servizi di Sviluppo Matera**

Target raggiunto per la realizzazione operativa (%):	100
Target raggiunto sotto il profilo finanziario (%):	96,6
Target raggiunto per la soddisfazione degli utenti rilevata (%):	100

**Obiettivo Strategico n. 6****Definizione di criteri e programmi di dismissione****Area Capofila: Area Valorizzazione**

Target raggiunto per la realizzazione operativa (%):	100
Target raggiunto sotto il profilo finanziario (%):	100
Target raggiunto per la soddisfazione degli utenti rilevata (%):	non prevista rilevazione per la tipologia degli obiettivi

**Obiettivo Strategico n. 7****Valorizzazione delle aree boschive****Area Capofila: Area Valorizzazione**

Target raggiunto per la realizzazione operativa (%):	100
Target raggiunto sotto il profilo finanziario (%):	100
Target raggiunto per la soddisfazione degli utenti rilevata (%):	non prevista rilevazione per la tipologia degli obiettivi

**Obiettivo Strategico n. 8****Interventi di efficientamento energetico****Area Capofila: Area Tecnica**

Target raggiunto per la realizzazione operativa (%):	100
Target raggiunto sotto il profilo finanziario (%):	100
Target raggiunto per la soddisfazione degli utenti rilevata (%):	non prevista rilevazione per la tipologia degli obiettivi

**Obiettivo Strategico n. 9****Supporto ai beneficiari-destinatari del PSR nell'attuazione di progetti finanziati per l'attuazione del PSR****Area Capofila: Area Servizi di Sviluppo Potenza**

Target raggiunto per la realizzazione operativa (%):	100
Target raggiunto sotto il profilo finanziario (%):	non rilevante per la tipologia degli obiettivi
Target raggiunto per la soddisfazione degli utenti rilevata (%):	non prevista rilevazione per la tipologia degli obiettivi

**Obiettivo Strategico n. 10****Riorganizzazione dell'Agenzia**

**Area Capofila: Area Affari Generali**

Target raggiunto per la realizzazione operativa (%):	98	
Target raggiunto sotto il profilo finanziario (%):	100	
Target raggiunto per la soddisfazione degli utenti rilevata (%):		non prevista rilevazione per la tipologia degli obiettivi

**Obiettivo Trasversale n. 1****Pari opportunità e parità di genere****Area Capofila: Area Affari Generali**

Target raggiunto per la realizzazione operativa (%):	100	
Target raggiunto sotto il profilo finanziario (%):		non rilevante per la tipologia degli obiettivi
Target raggiunto per la soddisfazione degli utenti rilevata (%):		non prevista rilevazione per la tipologia degli obiettivi

**Obiettivo Trasversale n. 2****Comunicazione****Area Capofila: Area Affari Generali**

Target raggiunto per la realizzazione operativa (%):	100	
Target raggiunto sotto il profilo finanziario (%):		non rilevante per la tipologia degli obiettivi
Target raggiunto per la soddisfazione degli utenti rilevata (%):		non prevista rilevazione per la tipologia degli obiettivi

**Obiettivo Trasversale n. 3****Efficacia ed efficienza dell'attività istituzionale ordinaria****Area Capofila: Area Affari Generali**

Target raggiunto per la realizzazione operativa (%):	100	
Target raggiunto sotto il profilo finanziario (%):		non rilevante per la tipologia degli obiettivi
Target raggiunto per la soddisfazione degli utenti rilevata (%):		non prevista rilevazione per la tipologia degli obiettivi

**Obiettivo Trasversale n. 4****Anticorruzione e Trasparenza****Area Capofila: Tutte**

Target raggiunto per la realizzazione operativa (%):	100	
Target raggiunto sotto il profilo finanziario (%):		non rilevante per la tipologia degli obiettivi
Target raggiunto per la soddisfazione degli utenti rilevata (%):		non prevista rilevazione per la tipologia degli obiettivi





## 2.4. LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ

In questa sezione della Relazione sono riepilogate le principali criticità riferite all'attuazione del Piano 2016 e le opportunità in termini di obiettivi e risultati rilevanti per la collettività.

Le principali criticità riferite alla ottimale strutturazione del ciclo della Performance sono riconducibili ai seguenti elementi:

A. La estrazione solo di alcune azioni previste dal Piano delle Attività per il loro inserimento nel Piano della Performance ha inevitabilmente condotto le strutture dell'Agenzia a concentrarsi prioritariamente sui secondi, considerati come maggiormente e direttamente incidenti sulla corresponsione del salario accessorio.

Il Piano della Performance 2018/2019 cercherà di tendere all'allineamento fra i due strumenti.

B. Gli obiettivi dettati dal Piano Triennale di prevenzione della Corruzione 2016/2018 (inseriti nello specifico obiettivo trasversale), pur correttamente inseriti nel Piano della Performance, hanno generato un carico di lavoro forse non adeguatamente valutato in sede di programmazione.

Il Piano della Performance 2017/2019 ha accomunato, nella medesima scheda, gli obiettivi affidati a ciascuna Area previsti dal PTPCT e quelli di valore strategico previsti dal Piano delle Attività, con lo scopo di rendere più facilmente "leggibili" gli impegni di ciascuna Area, valutando contemporaneamente i reali carichi di lavoro, secondo un indice applicato che vede, all'incirca, un obiettivo (operativo o da PTPCT) ogni tre addetti.

C. Nella fase di redazione del Piano della Performance 2016 c'è stato un certo disorientamento conseguente alla volontà dell'Amministrazione di coinvolgere in maniera spinta più Aree (e Dirigenti) nel raggiungimento degli obiettivi assegnati; un disorientamento causato essenzialmente dalla non abitudine a gestire in modo concertato e coordinato attività e risorse. Anche per questa ragione era stata redatta quella che abbiamo chiamato "Tavola di allineamento del Piano delle Attività" con il "Piano della Performance".

Il Piano della Performance 2017/2019 non ha dovuto nuovamente intervenire in una assegnazione delle risorse (alle diverse aree intervenienti sullo stesso obiettivo) così "stressata" come quella del Piano 2016, segno che il metodo di lavoro indicato nel 2016 è stato evidentemente assimilato nella metodologia di lavoro auspicata dalla Direzione.

D. L'assegnazione del personale ad obiettivi diversi e la indisponibilità di un software per la gestione della contabilità industriale hanno un po' complicato l'applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione approvato alla fine del 2016, secondo criteri identici a quelli concertati ed adottati dalla Regione Basilicata (con gli opportuni adeguamenti organizzativi). L'esperienza, per il momento, suggerisce tuttavia di evitare di assegnare stesse risorse umane su obiettivi diversi.

Il Piano della Performance 2017 ha inserito negli obiettivi dell'Area Affari Generali e Finanziari l'avvio di un sistema di contabilità industriale, collegato con il programma che gestisce Bilancio dell'Ente.

E. Il monitoraggio del Piano della Performance ha proceduto con una regolarità soddisfacente, ma non allineato con analogo monitoraggio dell'attuazione del Piano delle Attività.

L'Amministrazione è impegnata a cercare forme di progressivo allineamento delle varie attività di monitoraggio (Strategico della Performance, finanziario) nel progressivo allineamento (anche) degli strumenti di programmazione.



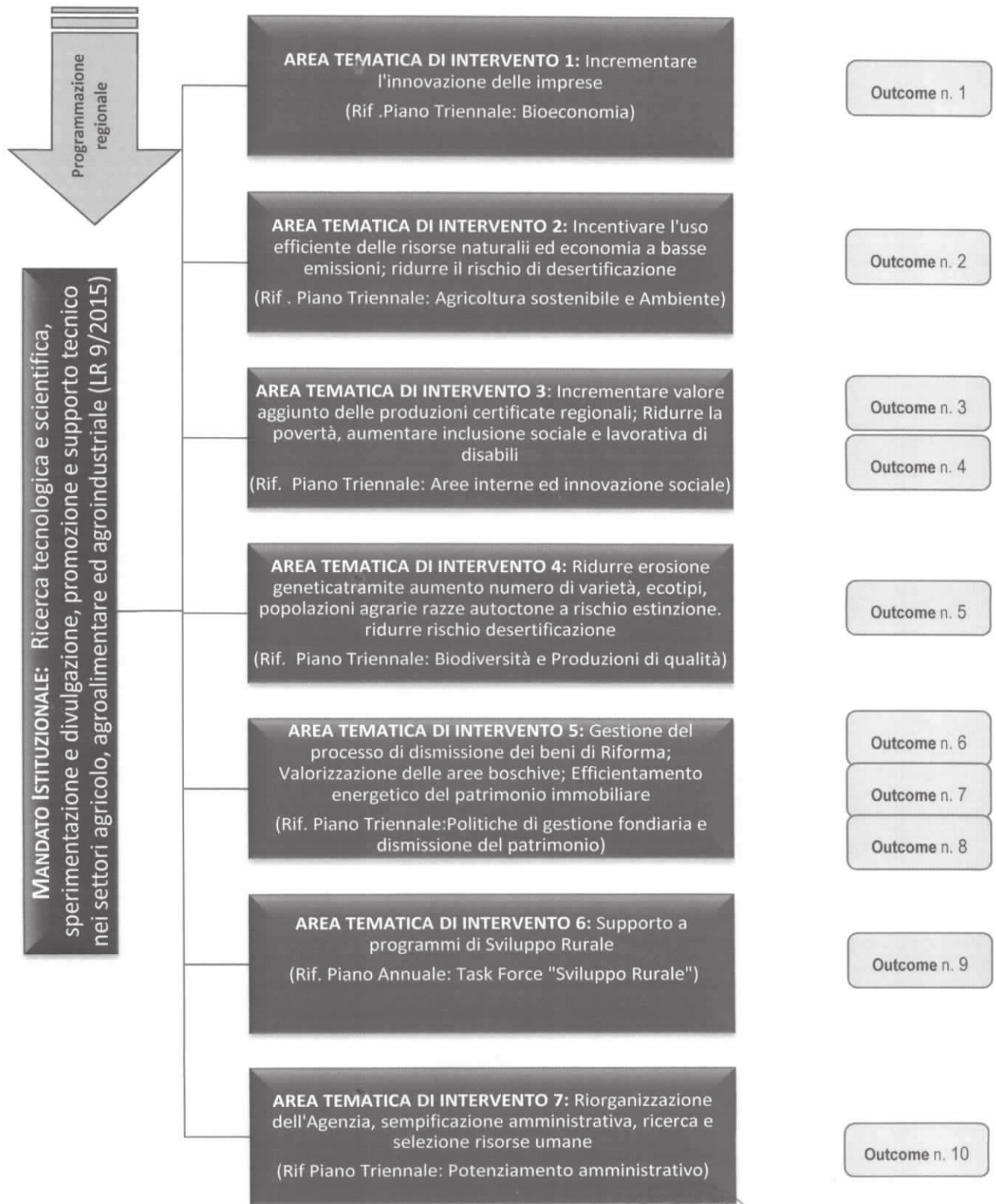
### 3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

In questa sezione sono presentati i risultati di *performance* conseguiti dall'amministrazione nel corso del 2016, secondo una logica a cascata.

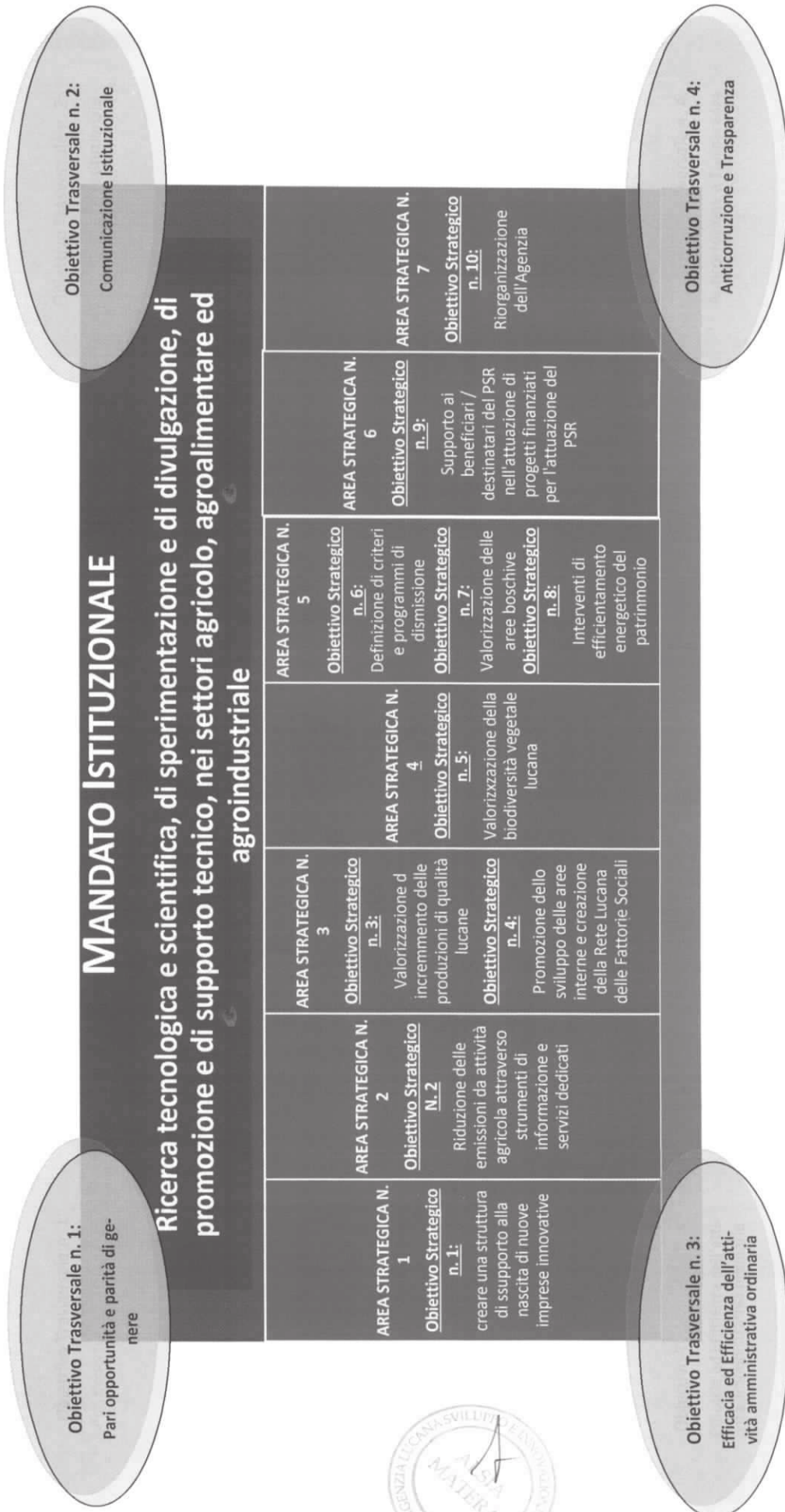




3.1 L'ALBERO DELLA PERFORMANCE



3.2 OBIETTIVI STRATEGICI





Il Piano della Performance 2016/2018 è stato redatto in modo da favorire la trasparenza degli obiettivi, la chiarezza dei rapporti fra diversi livelli dell'organizzazione e fra livelli pari-ordinati, la corresponsabilità delle diverse dirigenze nel raggiungimento dei traguardi che l'Alsia si è prefissa per il breve e medio periodo.<sup>2</sup> L'intero documento è stato costruito a partire dalla soddisfazione finale dei bisogni della collettività regionale interessata al comparto agricolo, agroalimentare ed agroindustriale, di cui si è rilevato il grado di soddisfazione in maniera più sistematica e strutturata di quanto non si sia fatto in passato, anche attraverso apposite giornate di dialogo con stakeholder, istituzioni, associazioni e semplici cittadini.

Gli obiettivi sono stati definiti all'esito di un non breve periodo di confronto con la dirigenza dell'Ente; nel 2016 l'Agenzia ha operato il tentativo di passare dalla corretta esecuzione di una attività progettuale al conseguimento della massima utilità sociale del lavoro svolto; così, nel percorso seguito per la sua elaborazione, si è prima proceduto alla identificazione degli obiettivi per poi assegnare le risorse finanziarie a ciascuno di essi, nello sforzo di ragionare in funzione degli outcome attesi, evitando che i singoli budget determinassero le azioni, riducendo l'orizzonte strategico dell'Ente.<sup>3</sup>

In accordo con la dirigenza, nella elaborazione delle schede di ogni obiettivo strategico sono state attribuite

1. percentuali diverse di compartecipazione al raggiungimento dell'obiettivo da parte di ciascuna struttura organizzativa;
2. una dote finanziaria complessiva per ciascun obiettivo strategico, con sottoinsiemi di essa assegnati alle diverse aree dirigenziali corresponsabili, per facilitare il raccordo operativo con le singole schede del Piano delle Attività (si veda la già inserita Tabella di Allineamento del Piano delle Attività con il Piano della Performance).

Si è cercato infine di stabilire una più spinta corresponsabilità nella integrale attuazione degli obiettivi, misurata alla luce di indicatori e target concertati con la direzione così da favorire l'affermarsi di un nuovo modo di interpretare il ruolo di dirigente (ognuno è stato coordinatore dei colleghi di uguale livello nel raggiungimento di un obiettivo, e coordinato da essi in un altro). Nella consapevolezza che le Aree operative devono poter concentrare la loro attenzione sulle attività rivolte all'esterno dell'Agenzia, il Piano ha previsto un apposito Obiettivo Strategico di "Rafforzamento", mirato a dare maggiore fluidità ed efficienza alla macchina amministrativa, con la riorganizzazione degli uffici, la gestione della complessa fase di transizione del personale Alsia nel ruolo unico regionale, il potenziamento degli strumenti di incentivazione del merito, la predisposizione di strumenti formazione e crescita professionale (pur nella ristrettezza delle risorse a disposizione), nel reperimento di adeguate professionalità all'esterno dell'Ente (quando non disponibili fra il personale presente) con rapporti contrattuali diversi dal lavoro subordinato con il ruolo unico.

È stato compiuto lo sforzo di individuare indicatori e target – secondo le prescrizioni in materia – di "facile comprensione ed utilizzo", di "facile fruizione da parte di un pubblico non specializzato", valutabili dall'utenza, "non eccessivamente analitici", tali da consentire "un'immediata e facile comprensione dello stato della performance sia dagli attori interni all'amministrazione che agli interlocutori esterni della stessa", promuovendo una progressiva "semplificazione ed integrazione dei documenti di programmazione e rendicontazione della performance".

<sup>2</sup> Cfr. "Sistema di misurazione e valutazione della performance" della Regione Basilicata, di cui alla DGR 559/2015

<sup>3</sup> Idem



Accanto ai target operativi (ovvero ai misuratori dell'effettivo grado di attuazione di piani e programmi secondo standard quali-quantitativi definiti) è stato previsto anche un target di carattere finanziario, a misurare la capacità di spesa – integrale, corretta, nei tempi concordati – delle risorse assegnate.

Per ognuno degli Obiettivi Strategici (OS) e degli Obiettivi Trasversali (OT) individuati sono stati previsti Obiettivi Operativi e target annuali fissati.

Di seguito si dettagliano Obiettivi Strategici ed Operativi, completi di pesature relative, indicatori, target, risorse assegnate, strutture di riferimento responsabili.





**Obiettivo Strategico N. 1: Creare una struttura di supporto alla nascita di nuove imprese innovative**

**Area Capofila responsabile della sua attuazione: Ricerca**

**Peso dell'Obiettivo sulla Performance organizzativa complessiva 9 %**

#### Obiettivi Operativi 2016

1.a Costituire il Cluster della Bioeconomia ed il modello organizzativo

1.b Sviluppo dei servizi di ricerca e di trasferimento dell'innovazione dell'Agenzia

1.c Individuazione dei fabbisogni, progettazione e realizzazione di corsi di formazione per addetti alla ricerca ed allo sviluppo delle PMI

#### Risorse Finanziarie € 562.000,00

##### Indicatore:

1.a.1 Incontri con operatori agricoli ed agroindustriali finalizzati al coinvolgimento nel Cluster;

1.a.2 Costituzione tavoli di partenariato

1.a.3 Incontri per coinvolgimento degli erogatori di servizi di accelerazione

1.a.4 Eventi di approfondimento e viaggi studio

1.b Incremento del fatturato e realizzazione di progetti dimostrativi in campo

1.c Analisi dei fabbisogni, progettazione e realizzazione di corsi di formazione

##### Target Operativo:

1.a.1 Realizzare almeno 3 incontri pubblici in 3 diversi sistemi territoriali, con almeno 200 operatori partecipanti complessivamente.

1.a.2 n. 1 partenariato

1.a.3 n. 1 incontro

1.a.4 n. 3 Seminari / Convegni ed 1 viaggio studio

1.b Incremento + 15% del fatturato CRA 2015 e realizzazione di n. 6 progetti dimostrativi

1.c n. 1 corso di formazione per almeno 10 partecipanti, con loro valutazione positiva

##### Target economico finanziario:

1. Impegnare somme non inferiori al 95% delle risorse finanziarie assegnate

2. Non superare il budget di spesa assegnato

##### Output:

1.a Fogli presenza delle riunioni organizzate

1.b Dati di bilancio

1.c Fogli di presenza e rilevazioni di gradimento

##### Aree Organizzative Responsabili

Ricerca	65 %	Ricerca	65 %	Ricerca	65 %
Servizi Svil. Matera	10 %	Servizi Svil. Matera	10 %	Servizi Svil. Matera	10 %
Servizi Svil. Potenza	15 %	Servizi Svil. Potenza	15 %	Servizi Svil. Potenza	15 %
Affari Generali	10%	Affari Generali	10%	Affari Generali	10%



**Obiettivo Strategico N. 2:** Riduzione delle emissioni da attività agricole, attraverso strumenti di informazione e servizi dedicati

**Area Capofila responsabile della sua attuazione:** Area Servizi di Sviluppo Matera

**Peso dell'Obiettivo sulla Performance organizzativa complessiva** 9 %

#### Obiettivi Operativi

2016

**2.a** Studio e realizzazione di materiale informativo e divulgativo su "buona pratica agricola", per l'abbattimento di emissioni di ammoniaca e la riduzione del gas serra

**2.b** Attivazione di iniziative di divulgazione / informazione per il territorio

**2.c** Sviluppo dei servizi di consulenza aziendale (SETI, SEDI, SAL)

#### Risorse Finanziarie

€ 535.550,00

#### Indicatore:

**2.a** Realizzazione di strumenti di comunicazione

**2.b** Realizzazione di seminari e/o giornate dimostrative e/o coaching e/o visite di studio e progetti dimostrativi

**2.c** Reperimento ed iscrizione imprese per consulenza nella piattaforma D'Itria

#### Target Operativo:

**2.a** Realizzazione di un opuscolo divulgativo sui nitrati

**2.b** N. 10 iniziative (almeno 3 direttiva nitrati, 7 compostaggio e Carbonfarm) con 200 operatori in totale e valutazione espressa dei partecipanti; n. 2 viaggi di studio e n. 6 progetti dimostrativi

**2.c** N. 1000 imprese iscritte

#### Target economico finanziario:

1. Impegnare somme non inferiori al 95% delle risorse finanziarie assegnate

2. Non superare il budget di spesa assegnato

#### Output:

**2.a** Materiale divulgativo realizzato

**2.b** Fogli di presenza e rilevazioni di gradimento

**2.c** Dati di Bilancio



#### Aree Organizzative Responsabili

Servizi Svil. Matera	51%	Servizi Svil. Matera	51%	Servizi Svil. Matera	51%
Servizi Svil. Potenza	39%	Servizi Svil. Potenza	39%	Servizi Svil. Potenza	39%
Affari Generali	10%	Affari Generali	10%	Affari Generali	10%



**Obiettivo Strategico N. 3: Valorizzazione ed incremento delle produzioni di qualità lucane**

**Area Capofila responsabile della sua attuazione: Area Servizi di Sviluppo Potenza**

**Peso dell'Obiettivo sulla Performance organizzativa complessiva 9 %**

**Obiettivi Operativi  
2016**

**3.a** Predisposizione della documentazione per l'ottenimento di marchi per la certificazione di qualità

**3.b** Promozione della costituzione di una "Cabina di regia" e di OP per la valorizzazione delle produzioni di qualità anche certificate

**3.c** Sviluppo di servizi promo – commerciali

**3.d** Promozione per la costituzione di un consorzio di secondo livello (raggruppamento di consorzi)

**Risorse Finanziarie  
€ 215.000,00**

**Indicatore:**

**3.a** Numero di fascicoli candidati al Ministero per le Politiche Agricole e n. di progetti dimostrativi

**3.b** Azioni di sensibilizzazione per la costituzione di una "Cabina di regia" e di OP; Strumenti di comunicazione

**3.c** Partecipazione organizzata a fiere

**3.d** Incontri di sensibilizzazione alla costituzione di un consorzio di secondo livello e viaggio studio per scambio buone prassi

**Target Operativo:**

**3.a** Almeno 2 fascicoli candidati entro l'anno di riferimento e n. 6 progetti dimostrativi

**3.b** Promozione di una "Cabina di regia" e di n. 1 OP; n. 1 strumento di comunicazione

**3.c** Almeno 4 fiere

**3.d** n. 2 incontri di sensibilizzazione alla costituzione di un consorzio di secondo livello e/o la realizzazione di una rete di imprese;

n. 2 viaggio studio per scambio buone prassi

**Target economico finanziario:**

1. Impegnare somme non inferiori al 95% delle risorse finanziarie assegnate

2. Non superare il budget di spesa assegnato

**Output:**

**3.a** Fascicoli candidati al Ministero per le Politiche Agricole

**3.b** Fogli presenza delle riunioni organizzate per la Cabina di Regia e Delibera di approvazione del Piano di Azione

**3.c** Fogli di presenza e rilevazioni di gradimento

**3.d** Fogli di presenza e rilevazioni di gradimento



**Aree Organizzative Responsabili**

Servizi Svil. Matera	40%	Servizi Svil. Matera	40%	Servizi Svil. Matera	40%
Servizi Svil. Potenza	50%	Servizi Svil. Potenza	50%	Servizi Svil. Potenza	50%
Affari Generali	10%	Affari Generali	10%	Affari Generali	10%

**Obiettivo Strategico N. 4:** Promozione dello sviluppo delle aree interne e creazione della Rete Lucana delle Fattorie Sociali

Area Capofila responsabile della sua attuazione: Area Servizi di Sviluppo Potenza

Peso dell'Obiettivo sulla Performance organizzativa complessiva 9 %

#### Obiettivi Operativi 2016

- 4.a Predisposizione Regolamento per costituire la Rete delle Fattorie Sociali
- 4.b Animazione locale finalizzata allo sviluppo della Rete delle Fattorie Didattiche
- 4.c Realizzazione di corsi di formazione per la sensibilizzazione alla multifunzionalità e l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate
- 4.d Redazione di un progetto per l'inclusione sociale di migranti in agricoltura
- 4.e Realizzazione di azioni dimostrative

**Risorse Finanziarie**  
€ 434.000,00

#### Indicatore:

- 4.a Predisposizione Regolamento per Rete delle Fattorie Sociali
- 4.b Incontri, seminari, workshop tematici, prodotti editoriali divulgativi; viaggi di scambio buone prassi
- 4.c Realizzazione dei corsi di formazione programmati
- 4.d Redazione del progetto
- 4.e N. azioni dimostrative

#### Target Operativo:

- 4.a n. 1 Regolamento per Rete delle Fattorie Sociali
- 4.b n. 1 convegno con almeno 100 partecipanti e realizzazione di almeno 1 prodotto editoriale; n. 1 viaggio di studio
- 4.c N. 1 corso nel territorio regionale, della durata di almeno 8 ore, a favore di almeno 10 imprese complessive con valutazione dei partecipanti
- 4.d N. 1 progetto
- 4.e N. 5 progetti dimostrativi

#### Target economico finanziario:

1. Impegnare somme non inferiori al 95% delle risorse finanziarie assegnate
2. Non superare il budget di spesa assegnato

#### Output:

- 4.a Regolamento per Rete delle Fattorie Sociali
- 4.b Prodotto editoriale, fogli di presenza e rilevazioni di gradimento
- 4.c Fogli di presenza e rilevazioni di gradimento
- 4.d Progetto
- 4.e Relazione Tecnica





## Aree Organizzative Responsabili

Servizi Svil. Matera	20%	Servizi Svil. Matera	20%	Servizi Svil. Matera	20%
Servizi Svil. Potenza	70%	Servizi Svil. Potenza	70%	Servizi Svil. Potenza	70%
Affari Generali	10%	Affari Generali	10%	Affari Generali	10%



**Obiettivo Strategico N. 5: Valorizzazione della biodiversità vegetale lucana**

**Area Capofila responsabile della sua attuazione: Area Servizi di Sviluppo Matera**

**Peso dell'Obiettivo sulla Performance organizzativa complessiva 9 %**

**Obiettivi Operativi  
2016**

**5.a** Caratterizzazione e mappatura di biodiversità lucane vegetali coltivabili

**5.b** Realizzazione di una rete informatica inter operativa, per lo scambio di dati con soggetti pubblici e privati

**5.c** Realizzazione di seminari e/o coaching e/o visite di studio e giornate dimostrative

**Risorse Finanziarie  
€ 250.000,00**

**Indicatore:**

**5.a.** Caratterizzazione e mappatura di biodiversità lucane; realizzazione di progetti dimostrativi

**5.b** Attività di progettazione

**5.c** Partecipazione delle aziende lucane: incremento dei siti di conservazione della biodiversità

**Target Operativo:**

**5.a.** Caratterizzazione bio agronomica di n. 15 varietà; caratterizzazione genetica di n. 90 campioni;

Mappatura / censimento di n. 17 siti di conservazione biodiversità;

n. 6 progetti dimostrativi

**5.b** Progetto della rete informativa

**5.c** n. 5 giornate dimostrative / seminari / viaggi studio con partecipazione complessiva di almeno 200 operatori e valutazione dei partecipanti;

n. 1 convegno

+ 10 siti di conservazione, iscritti al Repertorio regionale del patrimonio genetico

n. 1 viaggio studio

**Target economico finanziario:**

1. Impegnare somme non inferiori al 95% delle risorse finanziarie assegnate

2. Non superare il budget di spesa assegnato

**Output:**

**5.a** Relazione Tecnica

**5.b** Delibera di approvazione del progetto

**5.c.** Fogli di presenza e rilevazioni di gradimento;

Copia Repertorio regionale del patrimonio genetico



**Aree Organizzative Responsabili**

Servizi Svil. Matera	52%	Servizi Svil. Matera	52%	Servizi Svil. Matera	52%
Servizi Svil. Potenza	22%	Servizi Svil. Potenza	22%	Servizi Svil. Potenza	22%
Ricerca	16%		16%		16%
Affari Generali	10%	Affari Generali	10%	Affari Generali	10%

**Obiettivo Strategico N. 6: Definizione di criteri e programmi di dismissione**

**Area Capofila responsabile della sua attuazione: Area Valorizzazione**

**Peso dell'Obiettivo sulla Performance organizzativa complessiva 9 %**

### Obiettivi Operativi

2016

6.a Avvio inventario dei beni di Riforma

6.b Redazione del Piano Triennale ed Annuale delle azioni preordinate alla gestione dei beni della Riforma e loro attuazione

6.c Definizione e aggiornamento delle procedure operative adottate nei procedimenti istruttori riguardanti i beni di Riforma

6.d Mostra percorso dedicata all'avv. F. Netri

6.e Incontri informativi in favore di soggetti pubblici e privati, volti a snellire l'attività di dismissione

### Risorse Finanziarie

€ 42.000,00

#### Indicatore:

6.a Progettazione del Data Base ed avvio implementazione dati

6.b Redazione dei Piani

6.c Definizione procedure operative

6.d Realizzazione evento multimediale

6.e Iniziative pubbliche di informazione

#### Target Operativo:

6.a Inserimento di almeno 200 nominativi

6.b Conformità dei Piani alle direttive assegnate

6.c Approvazione della modulistica e pubblicazione sul web

6.d n. 1 evento con valutazione di gradimento dei partecipanti

6.e N. 3 con almeno 60 partecipanti complessivi e valutazione di gradimento

#### Target economico finanziario:

1. Non superare il budget di spesa assegnato

2. Realizzare entrate accertate (al netto dei ratei da entrate pregresse) per € 500.000,00

#### Output:

6.a Delibera di approvazione del Progetto e documentazione numero di record inseriti

6.b Delibera di approvazione dei Piani

6.c Delibera di approvazione

6.d Fogli di presenza e valutazione di gradimento dei partecipanti

6.e Fogli presenza e valutazione di gradimento dei partecipanti

Dati di Bilancio per le entrate programmate



**Aree Organizzative Responsabili**

Valorizzazione	60%	Valorizzazione	60%	Valorizzazione	60%
Tecnica	30%	Tecnica	30%	Tecnica	30%
Affari Generali	10%	Affari Generali	10%	Affari Generali	10%





**Obiettivo Strategico N. 7: Valorizzazione delle aree boschive**  
**Area Capofila responsabile della sua attuazione: Area Valorizzazione**  
**Peso dell'Obiettivo sulla Performance organizzativa complessiva 9 %**

**Obiettivi Operativi  
2016**

- 7.a Reperimento ed inventariazione delle Concessioni Amministrative
- 7.b Predisposizione del Preliminare di Assestamento Forestale (LR 42/98)

**Risorse Finanziarie  
€ 2.000,00**

**Indicatore:**

- 7.a Numero di atti di concessione reperiti e relative schede di riepilogo dei dati essenziali
- 7.b Elaborazione del Preliminare di Assestamento

**Target Operativo:**

- 7.a Almeno 50 atti di concessioni e relative schede di riepilogo dei dati essenziali
- 7.b Conformità del Preliminare alle Direttive aziendali

**Output:**

- 7.a Delibera di chiusura del processo di individuazione
- 7.b Delibera di approvazione del Preliminare di Assestamento

**Aree Organizzative Responsabili**

Valorizzazione	70%	Valorizzazione	70%	Valorizzazione	70%
Tecnica	30%	Tecnica	30%	Tecnica	30%



**Obiettivo Strategico N. 8: Interventi di efficientamento energetico**

Area Capofila responsabile della sua attuazione: **Tecnica**

Peso dell'Obiettivo sulla Performance organizzativa complessiva **9 %**

**Obiettivi Operativi**

**2016**

**8. a** Verifica dello stato di conservazione del patrimonio e dei rischi potenziali

**8. b** Efficientamento energetico del Polo di Pantanello

**Risorse Finanziarie**

**8. a € 58.000,00**

**8. b € 300.000,00**

**Indicatore:**

**8. a** Numero immobili verificati

**8. b** Aggiudicazione provvisoria dei lavori per il Polo di Pantanello

**Target Operativo:**

**8. a** Almeno 50 immobili

**8. b** Espletamento gara e aggiudicazione provvisoria

**Target economico finanziario:**

1. Impegnare somme non inferiori al 95% delle risorse finanziarie assegnate

2. Non superare il budget di spesa assegnato

**Output:**

**8. a** Relazione Tecnica

**8. b** Verbale di aggiudicazione provvisoria

**Aree Organizzative Responsabili**

Tecnica	100%	Tecnica	100%	Tecnica	100%
---------	------	---------	------	---------	------



**Obiettivo Strategico N. 9: Supporto ai beneficiari / destinatari del PSR nell'attuazione di progetti finanziati per l'attuazione del PSR**

Area Capofila responsabile della sua attuazione: **Area Servizi di Sviluppo Potenza**

Peso dell'Obiettivo sulla Performance organizzativa complessiva **9 %**

**Obiettivi Operativi**

**2016**

**9.a** Costituzione di una Task force a supporto di enti locali, soggetti pubblici, imprese, ecc.

**Risorse Finanziarie**

€ //

**Indicatore:**

Numero di incontri / seminari / convegni/laboratori attivati

**Target Operativo:**

1. N. 4 iniziative da realizzarsi presso le AASD dell'Agenzia, realizzando contatti complessivi con almeno 2.000 operatori con valutazione positiva dei partecipanti;
2. Rendicontazione delle attività secondo specifiche e modalità coerenti con le condizioni di ammissibilità del PSR

**Output:**

**9.a** Relazione di monitoraggio quadrimestrale delle attività



**Aree Organizzative Responsabili**

Servizi Svil. Matera	49%	Servizi Svil. Matera	49%	Servizi Svil. Matera	49%
Servizi Svil. Potenza	51%	Servizi Svil. Potenza	51%	Servizi Svil. Potenza	51%

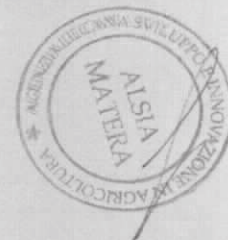


**Obiettivo Strategico N. 10: Riorganizzazione dell'Agazia**Area Capofila responsabile della sua attuazione: **Area Affari Generali**Peso dell'Obiettivo sulla Performance organizzativa complessiva **9 %****Obiettivi Operativi****2016**

- 10.a Riduzione del numero e del costo delle sedi Alsia del territorio
- 10.b. Revisione della struttura organizzativa in funzione dei nuovi compiti ex L.R 9/2015
- 10.c.1 Definizione operativa di tutti gli aspetti di gestione del personale derivanti dall'applicazione della L.R 9/2015, inclusa l'unificazione dei Fondi per l'incentivazione del personale
- 10.c.2 Reperimento RU esterne (con rapporti contrattuali diversi dal lavoro subordinato)
- 10.c.3 Elaborazione e realizzazione del Piano di formazione del personale
- 10.d.1 Predisposizione del Piano Triennale / Annuale della Performance
- 10.d.2 Aggiornamento del sistema di valutazione del personale, allineandolo a quello dell'ente Regione
- 10.d.3 Linee Guida per i costi standard riferiti all'attuazione del Piano delle Attività dell'Agazia
- 10.e Inventario mezzi agricoli e razionalizzazione dei costi di gestione

**Risorse Finanziarie****€ 475.000,00****Indicatore:**

- 10.a Numero e costo delle sedi
- 10.b Revisione della struttura organizzativa
- 10.c.1 Definizione congiunta nuove prassi di gestione del personale
- 10.c.2 Reperimento RU esterne
- 10.c.3 Elaborazione del Piano di formazione del personale
- 10.d.1 Predisposizione del Piano della Performance
- 10.d.2 Allineamento del sistema di valutazione del personale
- 10.d.3 Elaborazione Linee Guida
- 10.e Numero mezzi mobili inventariati e proposta di riduzione dei costi di gestione

**Target Operativo:**

- 10.a Riduzione dei costi della sede di Matera pari almeno al 35% della spesa 2015; spostamento delle sedi di Policoro e Scanzano;
- 10.b Approvazione della nuova organizzazione dell'Agazia; attribuzione nuove funzioni dirigenziali e incarichi PO
- 10.c.1 Linee guida operative per il personale Alsia
- 10.c.2 Reperimento RU esterne previste dal Piano delle Attività
- 10.c.3 Approvazione del Piano di formazione del personale
- 10.d.1 Approvazione del Piano della Performance
- 10.d.2 Approvazione del nuovo sistema di valutazione



10.d.3 Approvazione delle Linee Guida

10.e Riduzione di costi di gestione rispetto ai costi medi dell'ultimo triennio

**Output:**

10.a Dati di Bilancio

10.b Delibera approvazione nuova organizzazione; Delibere attribuzione nuove funzioni dirigenziali e incarichi PO

10.c.1 Delibera approvazione compendio operativo per il personale

10.c.2 Relazione Tecnica e/o Delibere di contrattualizzazione

10.c.3 Delibera approvazione del Piano di formazione del personale

10.d.1 Delibera approvazione Piano della Performance

10.d.2 Delibera approvazione nuovo sistema di valutazione del personale

10.d.3 Delibera approvazione Linee Guida Costi Standard

10.e Dati di Bilancio

**Aree Organizzative Responsabili**

Area Affari Generali	60%	Area Affari Generali	60%	Area Affari Generali	60%
Area Servizi Interni	40%	Area Servizi Interni	40%	Area Servizi Interni	40%

**Obiettivo Trasversale OT 1 Pari opportunità e Parità di genere**

Area Capofila responsabile della sua attuazione: **Area Affari Generali**

Peso dell'Obiettivo sulla Performance organizzativa complessiva **2.5 %**

Nell'Agenzia non si sono evidenziate situazioni di discriminazione né particolari necessità poste all'attenzione dell'Amministrazione da parte delle lavoratrici né da parte delle RR.SS..

**Obiettivi Operativi**

2016

A. Realizzare una indagine aziendale per valutare come eventualmente migliorare la conciliazione dei tempi di vita con quelli lavorativi

**Risorse Finanziarie**

//

**Indicatore:**

Realizzazione dell'indagine

**Target Attività:**

Coinvolgimento di almeno il 50% dei dipendenti

**Output:**

Elaborazioni dei dati rilevati con apposita relazione



**Aree Organizzative Responsabili**

Area Affari Generali	100%	Area Affari Generali	100%	Area Affari Generali	100%
----------------------	------	----------------------	------	----------------------	------

**Obiettivo Trasversale OT 2 Comunicazione**Area Capofila responsabile della sua attuazione: **Area Affari Generali**Peso dell'Obiettivo sulla Performance organizzativa complessiva **2.5 %****Obiettivi Operativi****2016**

- A. Elaborazione del Piano Annuale di Comunicazione dell'Agenzia
- B. Rilevazione sistematica di presenze e gradimento delle iniziative pubbliche organizzate
- C. Regolamentazione dei flussi informativi verso l'esterno mediante apposite direttive

**Risorse Finanziarie****€ 43.000,00****Indicatore:**

- A. Elaborazione del Piano Annuale di Comunicazione dell'Agenzia
- B. Rilevazione sistematica di presenze e gradimento
- C. Regolamentazione dei flussi informativi verso l'esterno

**Target Attività:**

- A. Elaborazione del Piano Annuale di Comunicazione dell'Agenzia
- B. Valutazione di gradimento più che sufficiente da almeno il 70% dei partecipanti alle iniziative di divulgazione ecc. da Piano delle Attività
- C. Regolamentazione dei flussi informativi

**Output:**

- A. Delibera approvazione
- B. Schede di gradimento delle iniziative
- C. Delibera approvazione

**Aree Organizzative Responsabili**

Area Affari Generali	40%	Area Affari Generali	40%	Area Affari Generali	40%
Area Servizi Interni	10%	Area Servizi Interni	10%	Area Servizi Interni	10%
Area Servizi di Sviluppo Matera	10%	Area Servizi di Sviluppo Matera	10%	Area Servizi di Sviluppo Matera	10%
Area Servizi di Sviluppo Potenza	10%	Area Servizi di Sviluppo Potenza	10%	Area Servizi di Sviluppo Potenza	10%
Ricerca	10%	Ricerca	10%	Ricerca	10%
Tecnica	10%	Tecnica	10%	Tecnica	10%
Valorizzazione	10%	Valorizzazione	10%	Valorizzazione	10%



**Obiettivo Trasversale OT 3 Efficacia ed efficienza dell'attività istituzionale ordinaria**Area Capofila responsabile della sua attuazione: **Area Affari Generali**Peso dell'Obiettivo sulla Performance organizzativa complessiva **2.5 %****Obiettivi Operativi  
2016**A. Relazione semestrale sintetica di monitoraggio dei tempi dei procedimenti e proposte organizzative di rimozione delle cause di ritardo (formazione, interventi di miglioramento dei processi, riconsiderazione dei carichi di lavoro, ecc.)**Risorse Finanziarie  
€ //****Indicatore:**

Monitoraggio effettuato

**Target Operativo Attività:**

Puntualità e sistematicità del monitoraggio

**Aree Organizzative Responsabili:**

Tutte

**Output:**

Report di monitoraggio semestrali

**Obiettivo Trasversale OT 4 Anticorruzione e Trasparenza**Area Capofila responsabile della sua attuazione: **Tutte**Peso dell'Obiettivo sulla Performance organizzativa complessiva **2.5 %**

Gli obiettivi di dettaglio per ciascuna Area Organizzativa sono specificati nell'Allegato 4 del Piano Triennale Anticorruzione

**Obiettivi Operativi  
2016**

Attuazione degli adempimenti previsti dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (Allegato 4 del PTPC approvato con Delibera del Direttore n. 12 del 29.01.2016)

**Risorse Finanziarie  
€ //****Indicatore:**

Rispetto degli adempimenti prescritti

**Target economico finanziario:**

Realizzare gli interventi senza costi aggiuntivi per l'Amministrazione

**Aree Organizzative Responsabili:**

Tutte

**Output:**

Documentazione amministrativa ed azioni dettagliate dal PTPC

Nel corso del 2016 sono state ricalibrate alcune Schede Obiettivo:

1. Con Delibera n. 62 del 22 aprile 2016 è stato modificato il punto 2 del target economico finanziario dell'Obiettivo Strategico n. 6 riducendo il target finanziario da € 700.000 ad € **500.000,00** da entrate accertate al netto dei ratei da entrate pregresse, a seguito dell'approvazione della LR n.5/2016 che, modificando la LR 47/2000, ha introdotto significative variazioni nella disciplina della dismissione di beni di Riforma Fondiaria;
2. Con Delibera n. 187 del 6 ottobre 2016 è stata modificata la Scheda di Monitoraggio, allo scopo di meglio chiarire le modalità di esposizione dello stato di avanzamento dei diversi obiettivi, ed in particolare lo stato di raggiungimento del target finanziario;
3. Con Delibera n. 189 del 6 ottobre 2016, sono state modificate le schede riferite agli obiettivi strategici n. 6, 7, e 8, a seguito dell'affidamento ad interim della Dirigenza dell'Area Valorizzazione e Gestione Beni della Riforma e Patrimonio (operato con Delibera n. 132 del 7 luglio 2016, a tre mesi dall'approvazione del Piano della Performance. Il Dirigente incaricato ad interim, all'atto dell'assunzione dell'incarico, ha provveduto a verificare la situazione organizzativa ed i carichi di lavoro della nuova Area affidata, chiedendo ed ottenendo dal Direttore dell'Agenzia una rimodulazione degli obiettivi assegnati.

Le Schede – Obiettivo innanzi riportate sono quelle modificate nel corso dell'annualità 2016.

Per quanto infine riguarda il coinvolgimento degli stakeholders, sono stati organizzati n. 6 incontri in differenti aree territoriali, finalizzati alla rilevazione del livello di condivisione delle politiche attuate sul comparto agricolo (con particolare focus sulle attività dell'Alsia negli ultimi anni) i cui esiti sono sintetizzati nelle schede a seguire.

#### Aree Parco

Stakeholder presenti: Presidenti del Parco Nazionale del Pollino e del Parco Nazionale dell'Appennino Lucano, GAL 'La cittadella del sapere', Consorzi di Tutela 'La melanzana rossa D.O.P.' e 'Il fagiolo bianco D.O.P.', Associazione Vavilov per la tutela della biodiversità, Comuni dell'area, imprenditori agricoli

Criticità	Fabbisogno
Frammentazione e polverizzazione delle produzioni agricole ed agroalimentari	Diffusione di modelli organizzativi coerenti con le caratteristiche strutturali dell'area
Varietà a rischio di erosione genetica	Caratterizzazione bioagronomica e genetica delle varietà mappate, conservazione in situ ed ex situ; valorizzazione del patrimonio di bioversità





**Area del Metapontino**

Stakeholder presenti: Apofruit, Associazione di tecnici agricoli 'La Meta', Presidente Con.pro.bio. lucano, Gal Start 2020, Università degli Studi della Basilicata, imprenditori agricoli

Criticità	Fabbisogno
Le organizzazioni dei produttori si stanno dotando di specifiche piattaforme per la gestione del consiglio irriguo	<p>Coordinamento delle O.P. al fine di predisporre un'unica piattaforma Irriframe per tutti i soggetti interessati</p> <p>Attività di dimostrazione per la diffusione delle innovazioni varietali in collaborazione con le OO.PP.</p>
Basso rapporto tra n. di divulgatori agricoli e utenti	<p>Incrementare il numero di contatti dei tecnici agricoli dell'ALSIA con i tecnici privati e con gli imprenditori agricoli</p> <p>Implementare un servizio di analisi fitopatologiche di supporto alla consulenza</p> <p>Potenziare le attività dimostrative da realizzare presso l'A.A.S.D. Pantanello</p> <p>Adottare un sistema di tracciabilità della consulenza dell'Agenzia</p>
Carenza nella validazione e nella diffusione del sistema ORTA	Pianificare la realizzazione di campi pilota per la diffusione su larga scala del sistema ORTA
Carenza nella formazione dei tecnici agricoli e degli imprenditori agricoli	Pianificare cicli brevi di formazione sui temi: gestione dei rifiuti, tecniche di potatura, gestione delle colture
Carenza di interventi sull'agricoltura sociale	<p>Programmare un intervento su scala regionale inerente l'agricoltura sociale</p> <p>Attivare un coordinamento con il GAL Start 2020 per coordinare le attività di informazione e di divulgazione</p>

**Area interne**

Stakeholder presenti: Cooperativa Edere Lucanum, CIA, Università degli Studi della Basilicata, CREA, imprenditori agricoli

Criticità	Fabbisogno
Carenza dei servizi di supporto alle imprese	<p>Pianificare un'azione dimostrativa per il trattamento dei reflui zootecnici (dittero Hermethia)</p> <p>Azione dimostrativa su certificazione, confezionamento ed etichettatura dell'agnello delle Dolomiti lucane</p> <p>Azioni di animazione territoriale a partire dalla valorizzazione del caciocavallo podolico</p> <p>Pianificare prove dimostrative sulla foraggicoltura</p> <p>Diffusione dell'acquacoltura</p>
Carenze nella formazione degli operatori	Pianificare cicli brevi di formazione



**Area del Vulture-melfese**

Stakeholder presenti: Presidente Enoteca, Consorzio viticoltori associati del Vulture, Coldiretti, CIA, Regione Basilicata, Università degli Studi della Basilicata, imprenditori agricoli

Criticità	Fabbisogno
Carenza della figura del cantiniere	Pianificare cicli brevi di formazione per formare la figura del cantiniere
Carenza nella formazione dei potatori ed in quella per i patentini	Pianificare corsi di formazione sulla potatura della vite allevata a gouyot e cordone speronato con la tecnica Simonit&Sirch
Assenza di un piano di marketing comune sul vino e confusione di ruoli dei soggetti	Attivare un supporto alle imprese ed ai consorzi per l'attuazione della Misura 3 del Psr Basilicata 14-20
Carenza dei servizi offerti dall'ALSIA con particolare riferimento al servizio di difesa integrata	Pianificare la realizzazione di campi pilota per la diffusione del sistema ORTA e per attivare un servizio di allert sulla peronospora  Geolocalizzazione delle particelle coltivate ad aglianico  Azioni per la tutela della biodiversità Attivare un progetto di alternanza scuola-lavoro

**Area della Val d'Agri**

Stakeholder presenti: Presidente ARA, Coldiretti, CIA, Comune di Viggiano, Comune di Grumento Nova, allevatori e imprenditori agricoli

Criticità	Fabbisogno
Zootecnia; smaltimento dei liquami zootecnici	Pianificare un'azione dimostrativa per il trattamento del digestato separato (da biodigestori) con l'utilizzo di tecniche di umificazione e chiarificazione delle acque trattate Pianificare prove dimostrative sulla concimazione di frutteti e ortive con digestato separato, tal quale e umificato (lombrichi)
Piccoli frutti; carenze nel confezionamento ed etichettatura del prodotto	Azione dimostrativa su confezionamento ed etichettatura dei frutti di bosco con l'indicazione territoriale
Fuga del valore aggiunto legato alla trasformazione del latte, con particolare riferimento al fior di latte, nelle regioni limitrofe	Programmare un'attività di valorizzazione del fior di latte della Val d'agri
Individuazione di nuove colture da diffondere nel territorio	Azione dimostrativa sul nocciolo nell'ambito dell'Accordo Quadro tra regione Basilicata e con la società Ferrero
Carenza di informazioni sulla salubrità dei prodotti agricoli ed agroalimentare dell'area	Realizzazione di un monitoraggio della qualità delle produzioni agricole ed agroalimentari e diffusione dei risultati



<b>Area del Lavellese</b>	
Stakeholder presenti: Con.pro.bio. lucano, Barilla, Crea di Foggia, Agroalimentari Sud, Unità Contadina, Cooperativa la Rinascita, imprenditori agricoli	
<b>Criticità</b>	<b>Fabbisogno</b>
<b>Stoccaggio e qualificazione dell'offerta</b>	Predisposizione di un protocollo di coltivazione dei cereali a supporto della qualificazione dell'offerta (stoccaggio per contenuto proteico)
<b>Carenza degli accordi commerciali sul grano duro</b>	Verifica della possibilità di costruire un Accordo di programma con Barilla
<b>Carenza di un sistema di tracciabilità della filiera del grano duro</b>	Pianificare un'azione dimostrativa sulla certificazione e tracciabilità delle produzioni cerealicole
<b>Carenza di servizi di supporto alle imprese</b>	Pianificare la realizzazione di campi pilota per la diffusione del sistema ORTA
<b>Carenze nella formazione degli operatori sull'agricoltura biologica</b>	Attivare azioni dimostrative sulla tecnica colturale dei cereali e delle leguminose e sull'agricoltura di precisione Attivare uno sportello sull'agricoltura biologica presso le aziende agricole sperimentali dimostrative

Gli esiti di tale "campagna di ascolto" hanno determinato le azioni programmate per l'annualità 2017 ed il Piano della Performance 2017/2019, con una ritaratura di obiettivi a breve e medio termine.



### 3.3. OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

Di seguito sono esposti gli esiti dell'attuazione del Piano della Performance 2016, calcolati – per ogni Obiettivo Strategico ed ogni Obiettivo Operativo - in applicazione delle modalità di monitoraggio previste dal Piano stesso, nonché dal Sistema di Misurazione e Valutazione del Personale approvato con Delibera n. 250/2016.

I conteggi sono stati effettuati con fogli di calcolo elaborati dall'Ufficio, che pur non costituendo il mezzo ottimale di monitoraggio del sistema (sotto il profilo della efficienza dei tempi e del rischio di errore nell'inserimento dei dati), ha tuttavia avuto il vantaggio di

1. focalizzare difficoltà di misurazione di talune performance;
2. indurre un ragionamento più attento alle pesature relative dei diversi obiettivi;
3. focalizzare e calibrare meglio i carichi di lavoro assegnati alle aree, in relazione al personale assegnato;
4. apportare modifiche alla modulistica di monitoraggio inizialmente prevista (vedi Delibera n. 187/2016).

Utilizzando tale strumento, inoltre, si è potuto "testare" il sistema di misurazione e valutazione della performance, costruendo ragionamenti metodologici indispensabili per una successiva (auspicata) automazione del processo.

Gli ulteriori scostamenti fra target programmati e risultati conseguiti, sono evidenziati puntualmente nelle pagine a seguire e, qualora ritenuti giustificati dal Direttore (Organo che assegna gli obiettivi performanti ai dirigenti e ne effettua la valutazione), sottoscritti dal Direttore ed approvati con Delibera n. 161/2017.







**Area Strategica n.1: Incrementare l'innovazione delle imprese**

**Obiettivo Strategico n. 1: Creare una struttura di supporto alla nascita di nuove imprese innovative**

Area Capofila: Ricerca	Data	30/12/2016
Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance: <b>9%</b>		
Pari a punti max attribuibili:		<b>100</b>
Obiettivi Operativi (numero): <b>3</b>	Punti max attribuibili per obiettivo operativo: <b>33,33</b>	

Indicatori	Val. Max attribuibile	Descrizione	Previsto	Realizzato	punti
<b>1a</b>	5,56	seminari incontri pubblici	3	12	22,22
	5,56	utenti da raggiungere	200	437	12,14
	5,56	scambio buone prassi - partenariato	1	1	5,56
	5,56	incontri	1	2	11,11
	5,56	seminario convegni	3	1	1,85
	5,56	maggio studio	1	1	5,56
<b>1b</b>	16,67	analisi e rilevazioni - incremento fatturato	15%	26%	28,89
	16,67	progetti dimostrativi	6	10	27,78
<b>1c</b>	16,67	corsi di formazione	1	2	33,33
	16,67	utenti del raggiungere	10	69	115,00
Totale					263
Totale Obiettivo					<b>100</b>

Osservazioni

**Target economico Finanziario**

IMPEGNO DI SPESA da realizzare: (spesi + € 9. 059,00 del programmato)

Realizzare introiti aggiuntivi (+ 15%) del 2015 (realizzati introiti maggiori del programmato pari ad € 24,147,00)

€ 15.088,00 Saldo positivo fra maggiori entrate realizzate e maggior spesa sostenuta)

€ 347.000,00	€ 356.059,65	<b>102,6%</b>
€ 213.618,96	€ 269.818,82	<b>126,3%</b>

**Valutazione di gradimento da parte dell'utenza**

<b>100%</b>
-------------

ANNOTAZIONI SUGLI SCOSTAMENTI (a cura del Direttore):

(\*) Il Dirigente segnala che, benché ci sia stato un "sforamento" del budget assegnato all'obiettivo, questo è stato compensato da maggiori entrate, rivalutando un saldo positivo di + 15.088,00 euro. Si ritiene pertanto complessivamente raggiunto il 100% del target finanziario assegnato.

Il Direttore ritiene fondate e condivide le motivazioni addotte per gli scostamenti, e pertanto accoglie

(firma del Direttore)





**Area Strategica n.2: Incoraggiare l'uso efficiente delle risorse nei settori agroalimentare e forestale riducendo il rischio di desertificazione**

**Obiettivo Strategico n. 2: Riduzione delle emissioni da attività agricole attraverso strumenti di informazione e servizi dedicati**

**Area Capofila: Area Servizi di Sviluppo Matera** **Data** 31/12/2016

**Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance: 9%** **Pari a punti max attribuibili: 100**

**Obiettivi Operativi (numero): 3** **Punti max attribuibili per obiettivo operativo: 33,33**

	Obiettivi Operativi	Val. Max attribuibile		Descrizione	Previsto	Realizzato	punti
		1	2				
<b>2a</b>		1	33,33	realizzazione strumenti di comunicazione	1	1	33,33
<b>2b</b>		1	8,33	iniziative con almeno 3 per nitrati	10	10	8,33
		2	8,33	utenti da raggiungere	200	443	18,46 %
		3	8,33	viaggi studio	2	2	8,33
		4	8,33	progetti dimostrativi	6	6	8,33
<b>2c</b>		1	33,33	reperimento e iscrizione imprese	1000	1365	45,50
<b>Totale</b>							122
<b>Totale Obiettivo</b>							<b>100</b>

Osservazioni

**Target economico Finanziario**

IMPEGNO DI SPESA da realizzare: 95% del budget assegnato

€ 495.550,00 € 487.105,00 **98,3%**

**Valutazione di gradimento da parte dell'utenza**

**99,6%**

ANNOTAZIONI SUGLI SCOSTAMENTI (a cura del Direttore): non si sono registrati scostamenti dalla programmazione effettuata

(firma del Direttore)





**Area Strategica n.3: Ridurre la povertà, promuovere l'innovazione e l'inclusione sociale**

**Obiettivo Strategico n. 3: Valorizzazione ed incremento delle produzioni di qualità lucane**

Area Capofila: Area Servizi di Sviluppo Potenza

Data 31/12/2016

Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance: **9%**

Pari a punti max attribuibili: **100**

Obiettivi Operativi (numero): **4** Punti max attribuibili per obiettivo operativo: **25,00**

Obiettivi Operativi	Val. Max attribuibile	Descrizione	Previsto	Realizzato	punti
<b>3a</b>	1	12,50 progetti dimostrativi	6	6	12,50
	2	12,50 fascicoli prodotti tipici (*)	2	2	12,50
<b>3b</b>		6,25 seminari	1	1	6,25
		6,25 utenti da raggiungere	20	46	14,38
	1	12,50 strumenti di comunicazione	1	1	12,50
	2	12,50 incontri per la promozione di organismi	1	1	12,50
<b>3c</b>	1	25,00 partecipazione a fiere	4	4	25,00
<b>3d</b>	1	12,50 scambio buone prassi e viaggi studio	2	3	18,75
	2	12,50 incontri per la promozione di organismi	2	2	12,50
<b>Totale</b>					<b>127</b>
<b>Totale Obiettivo</b>					<b>100</b>

**Osservazioni**

(\*) Il fascicolo è stato predisposto nella sua stesura di base anche se come previsto dal decreto attuativo del Reg 1151/2012 si dovrà procedere alla definizione della relazione economica. Infatti, i dati in possesso del Dipartimento Agricoltura non sono sufficienti alla sua redazione. (vedi relazione di accompagnamento)

**Target economico Finanziario**

IMPEGNO DI SPESA da realizzare: 95% del budget assegnato

€ 195.000,00 € 135.512,93 **93,4%\***

**Valutazione di gradimento da parte dell'utenza**

**99,8%**

**ANNOTAZIONI SUGLI SCOSTAMENTI (a cura del Direttore):**

(\*) Il Dirigente responsabile dell'attuazione dell'obiettivo ha segnalato che il raggiungimento dell'obiettivo finanziario pari al solo 69,49% è imputabile a cause di forza maggiore, dove per cause di forza maggiore, ovvero situazioni non controllabili dall'Agenzia, perché dipendenti da decisioni in capo a Dipartimenti regionali, cui si sono aggiunte innumerevoli richieste di modifiche al software per la gestione delle fasce per l'Aglianico del Vulture. Ne consegue che il budget assegnato all'Obiettivo 3 (€ 195.000,00) deve essere ridotto di € 49.895,09 (somma non spesa per cause di forza maggiore), ottenendo così una percentuale dell'obiettivo finanziario del 93,4%.

Il Direttore ritiene fondate e condivise le motivazioni addotte per gli scostamenti, e pertanto accoglie

(firma del Direttore)







**Area Strategica n.4: Ridurre la povertà, promuovere l'innovazione e l'inclusione sociale**

**Obiettivo Strategico n. 4: Promozione dello sviluppo delle aree interne e creazione della rete lucana delle fattorie sociali**

Area Capofila: Area Servizi di Sviluppo Potenza Data 31/12/2016

Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance: **9%** Pari a punti max attribuibili: **100**

**Obiettivi Operativi (numero): 5** **Punti max attribuibili per obiettivo operativo: 20,00**

		Val. Max attribuibile	Descrizione	Previsto	Realizzato	punti
<b>Obiettivi Operativi</b>	<b>4a</b>	1	Regolamento per rete fattorie sociali	1	1	20,00
	<b>4b</b>	1	consegna	1	1	5,00
		2	utenti da raggiungere	100	35	1,75
		3	strumenti di comunicazione	1	1	5,00
4		viaggi studio	1	1	5,00	
<b>4c</b>	1	10,00	corsi di formazione	1	1	10,00
	2	10,00	utenti da raggiungere	10	24	24,00
<b>4d</b>	1	20,00	progetti dimostrativi - progetti piani	1	1	20,00
	1	20,00	progetti dimostrativi	5	6	24,00
<b>Totale</b>						<b>115</b>
<b>Totale Obiettivo</b>						<b>100</b>

Osservazioni

**Target economico Finanziario**

IMPEGNO DI SPESA da realizzare: 95% del budget assegnato

€ 370.000,00 € 357.539,47

**96,6%**

**Valutazione di gradimento da parte dell'utente**

**100,0%**

ANNOTAZIONI SUGLI SCOSTAMENTI (a cura del Direttore): non si sono registrati scostamenti dalla programmazione effettuata

(firma del Direttore)





Area Strategica n.4: Ridurre il fenomeno dell'erosione genetica tramite l'aumento del numero di varietà, ecotipi, popolazioni agrarie e razze autoctone a rischio di estinzione. Messa in sicurezza e valorizzazione

**Obiettivo Strategico n. 5: Valorizzazione della biodiversità vegetale lucana**

Area Capofila: Area Servizi di Sviluppo Matera

Data 31/12/2016

Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance: 9%

Pari a punti max attribuibili: 100

Obiettivi Operativi (numero): 3

Punti max attribuibili per obiettivo operativo: 33,33

		Val. Max attribuibile	Descrizione	Previsto	Realizzato	punti	
Obiettivi Operativi	5a	1	11,11	caratterizzazione bio agronomica	105	105	11,11
		3	11,11	mappatura siti biodiversità	17	19	12,42
		4	11,11	progetti dimostrativi	6	6	11,11
		1	33,33	progetto rete informatica	1	1	33,33
5c	1	6,67	seminari - viaggi studio	5	6	8,00	
	2	6,67	convegni	1	1	6,67	
	3	6,67	siti di conservazione	10	12	8,00	
	4	6,67	utenti da raggiungere	200	585	19,50	
	5	6,67	scambi buone prassi viaggi studio	1	1	6,67	
Totale						117	
Totale Obiettivo						100	

Osservazioni

**Target economico Finanziario**

IMPEGNO DI SPESA da realizzare: 95% del budget assegnato

€ 230.000,00 € 222.176,00

96,6%

**Valutazione di gradimento da parte dell'utenza**

100,0%

ANNOTAZIONI SUGLI SCOSTAMENTI (a cura del Direttore): non si sono registrati scostamenti dalla programmazione effettuata

(firma del Direttore)





Area Strategica n.5: Gestione del percorso di dismissione e valorizzazione dei beni. Efficientamento energetico del patrimonio dell'Agenzia

**Obiettivo Strategico n. 6: Definizione di criteri e programmi di dismissione**

Area Capofila: Area Valorizzazione

Data 30/11/2016

Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance: **9%**

Pari a punti max attribuibili: **100**

Obiettivi Operativi (numero): **5** **Punti max attribuibili per obiettivo operativo: 20,00**

	Val. Max attribuibile	Descrizione	Previsto	Realizzato	punti
<b>Obiettivi Operativi</b>					
<b>6a</b>	20,00	Inserimento nel DB di almeno 200 nominativi	200	209	20,90
<b>6b</b>	20,00	redazione dei piani I	2	2	20,00
<b>6c</b>	20,00	approvazione moduli e pubblic web (*)	1	1	20,00
<b>6d</b>	20,00	Realizzazione evento multimediale	1	1	20,00
<b>6e</b>	10,00	seminari incontri pubblici	3	3	10,00
	10,00	utenti da raggiungere	60	61	10,17
<b>Totale</b>					<b>101</b>
<b>Totale Obiettivo</b>					<b>100</b>

**Osservazioni**

(\*) La scheda di monitoraggio si esprimeva così: "Le informazioni richieste dalle variabili indicate nella scheda, finalizzate a monitorare lo stato di avanzamento delle attività per indicatori, non sono pertinenti con l'obiettivo operativo e, perciò, non sono riportabili" - Modulistica approvata con Delibera 257/2016

**Target economico Finanziario**

IMPEGNO DI SPESA da realizzare: 95% del budget assegnato (\*)

€ 42.000,00 € 0,0%

ENTRATE da realizzare:

€ 500.000,00 € 518.958,00 **100%**

**Valutazione di gradimento da parte dell'utenza**

**Non prevista**

**ANNOTAZIONI SUGLI SCOSTAMENTI (a cura del Direttore)**

(\*) L'obiettivo è stato realizzato senza sostenere alcun costo, e pertanto il target assegnato si ritiene raggiunto

(firma del Direttore)







**Area Strategica n.5: Gestione del patrimonio di dismissione e valorizzazione dei beni**

**Obiettivo Strategico n. 7: Valorizzazione delle aree boschive**

Area Capofila: Area Valorizzazione

Data 30/11/2016

Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance: **9%**

Pari a punti max attribuibili: **100**

Obiettivi Operativi (numero): **2**

Punti max attribuibili per obiettivo operativo: **50,00**

	Val. Max attribuibile	Descrizione	Previsto	Realizzato	punti	
Obiettivi Operativi <b>7a</b>	1	50,00	atti di concessione e schede di riaplogo	50	59	59,00
<b>7b</b>	4	50,00	progetti e piani (*)	1	1	50,00
Totale						109
Totale Obiettivo						<b>100</b>

Osservazioni

**Target economico Finanziario**

IMPEGNO DI SPESA da realizzare: 95% del budget assegnato

€ 2.000,00 €

0,0% (\*)

**Valutazione di gradimento da parte dell'utenza**

Non prevista

**ANNOTAZIONI SUGLI SCOSTAMENTI (a cura del Direttore)**

(\*) L'obiettivo è stato realizzato senza sostenere alcun costo, e pertanto il target assegnato si ritiene raggiunto

(firma del Direttore)





Area Strategica n.5: Gestione del processo di dismissione e valorizzazione dei beni. Efficiamento energetico del patrimonio dell'Agenzia

### Obiettivo Strategico n. 8: Interventi di efficientamento energetico

Area Capofila: Area Tecnica	Data	30/11/2016
Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance: <b>9%</b>	Pari a punti max attribuibili:	<b>100</b>
Obiettivi Operativi (numero): <b>2</b>	Punti max attribuibili per obiettivo operativo:	<b>50,00</b>

	Val. Max attribuibile	Descrizione	Previsto	Realizzato	punti
Obiettivi Operativi <b>8a</b>	1	50,00 numero immobili verificati	50	60	60,00
<b>8b</b>	1	50,00 (espletamento gara e aggiudicazione prov (*))	1	1	50,00
Totale					110
Totale Obiettivo					<b>100</b>

#### Osservazioni

(\*) L'Obiettivo Operativo è sospeso nell'attuazione in quanto le procedure di affidamento sono sub iudice, con tempi attualmente non preventivabili

### Target economico Finanziario

IMPEGNO DI SPESA da realizzare: 95% del budget assegnato	8.a	€ 58.000,00	€ -	0,0%
IMPEGNO DI SPESA da realizzare: 95% del budget assegnato	8.b	€ 300.000,00	€ 49.230,77	16,4%

### Valutazione di gradimento da parte dell'utenza

Non prevista

#### ANNOTAZIONI SUGLI SCOSTAMENTI (a cura del Direttore)

(\*) L'obiettivo è stato realizzato senza sostenere alcun costo, e pertanto il target assegnato si ritiene raggiunto



(firma del Direttore)



**Area Strategica n.6: Supporto ai programmi di sviluppo rurale**

**Obiettivo Strategico n. 9: Supporto ai beneficiari-destinatari del PSR nell'attuazione di progetti finanziati per l'attuazione del PSR**

**Area Capofila: Area Servizi di Sviluppo Potenza** **Data** 31/12/2016

**Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance: 9%** **Pari a punti max attribuibili:** 100

**Obiettivi Operativi (numero): 1** **Punti max attribuibili per obiettivo operativo:** 100,00

	Val. Max attribuibile	Descrizione	Previsto	Realizzato	punti
<b>Obiettivi Operativi</b>	1	50,00 seminari incontri pubblici	4	4	50,00
	2	50,00 azienda beneficiaria consulenza aziend%	2000	3005	75,13
<b>Totale</b>					125
<b>Totale Obiettivo</b>					<b>100</b>

Osservazioni

**Target economico Finanziario**

IMPEGNO DI SPESA da realizzare: 95% del budget assegnato

€ . . . € - **Non previsto**

**Valutazione di gradimento da parte dell'utenza**

**Non previsto**

**ANNOTAZIONI SUGLI SCOSTAMENTI (a cura del Direttore): non si sono registrati scostamenti dalla programmazione effettuata**

(firma del Direttore)







**Area Strategica n.7: Rafforzamento amministrativo e semplificazione**

**Obiettivo Strategico n. 10: Riorganizzazione dell'Agenzia**

Area Capofila: Area Affari Generali

Data 31/12/2016

Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance: 9%

Pari a punti max attribuibili: 100

Obiettivi Operativi (numero): 9

11,11

Punti max attribuibili per obiettivo operativo:

		Val. Max attribuibile	Descrizione	Previsto	Realizzato	punti
Obiettivi Operativi	10a	1	Riduzione costi sede Matera (*)	35%	20%	3,17
		2	Spostamento sede Policoro-Scanzano	2	2	5,56
10b		1	Approvaz. Riorganizzazione (**)	1	1	3,70
		2	Incarichi Dirigenziali	1	1	3,70
		3	Incarichi PO	1	1	3,70
10c1		1	Linee guida operative per il personale	1	1	11,11
10c2		1	Relazione Tecnica	1	1	11,11
10c3		1	Approvazione Piano di Formazione	1	1	11,11
10d1		1	Approvazione del Piano della Performance	1	1	11,11
10d2		1	Approvazione nuovo sistema di valutazione	1	1	11,11
10d3		1	Approvazione Linee Guida costi standard	1	1	11,11
10e		1	Inventario mezzi agricoli	1	1	5,56
		2	Riduzione costi di gestione (***)	1	1	5,56
Totale						98
Totale Obiettivo						98

**Target economico Finanziario**

IMPEGNO DI SPESA da realizzare: 95% del budget assegnato

€ 472.000,00 €

0,0% (\*\*\*\*)

**Valutazione di gradimento da parte dell'utenza**

Non previsto

**ANNOTAZIONI SUGLI SCOSTAMENTI (a cura del Direttore):** Il Dirigente responsabile dell'attuazione dell'obiettivo ha segnalato che

(\*) Non è stato possibile conseguire un risparmio maggiore a causa dei proffarsi dei lavori di ristrutturazione della nuova sede di Via Annunziata, gestiti direttamente dal Consorzio di Bonifica che li ha concessi in comodato gratuito all'Agenzia

(\*\*) La tempistica del varo della riorganizzazione è stata dettata dalla Direzione, che ha ritenuto necessario adottarla negli ultimi giorni dell'anno. Le attività conseguenti sono state pertanto esplesate nei primi sei mesi del 2017

(\*\*\*) A seguito dell'inventario dei mezzi agricoli è stato rilevato che NON E' STATO sostenuto alcun costo di gestione per mezzi agricoli in disuso, e pertanto non ci sono economie da realizzare

(\*\*\*\*) L'Amministrazione non ha ritenuto di utilizzare tale disponibilità per nuove assunzioni / collaborazioni

Il Direttore ritiene fondate e condivide le motivazioni addotte per gli scostamenti, e pertanto accolte

(firma del Direttore)





**Area Strategica n.7: Rafforzamento amministrativo e semplificazione**

**Obiettivo Trasversale n. 1: Pari opportunità e parità di genere**

Area Capofila: Area Affari Generali

Data 31/12/2016

Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance: **2,5%**

Pari a punti max attribuibili: **100**

Obiettivi Operativi (numero): **1** Punti max attribuibili per obiettivo operativo: **100,00**

	Val. Max attribuibile	Descrizione	Previsto	Realizzato	punti
Obiettivi Operativi					
A	1	100,00	Analisi e rilevazioni	1	100,00
Totale					100
Totale Obiettivo					<b>100</b>

**Osservazioni**

Target operativo:  
Coinvolgimento di almeno il 50% dei dipendenti nella indagine aziendale  
Coinvolto l'82% dei dipendenti – indagine trasmessa con nota 10963 del 18/11/2016

**Target economico Finanziario**

IMPEGNO DI SPESA da realizzare: 95% del budget assegnato

€ - € - **Non previsto**

**Valutazione di gradimento da parte dell'utenza**

**Non previsto**

ANNOTAZIONI SUGLI SCOSTAMENTI (a cura del Direttore): non si sono registrati scostamenti dalla programmazione effettuata



(firma del Direttore)



**Area Strategica n.7: Rafforzamento amministrativo e semplificazione**

**Obiettivo Trasversale n. 2: Comunicazione**

Area Capofila: Area Affari Generali

Data 31/12/2016

Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance: **2,5%**

Pari a punti max attribuibili: **100**

Obiettivi Operativi (numero): **3** Punti max attribuibili per obiettivo operativo: **33,33**

Obiettivi Operativi	A	B	C	Totale	Val. Max attribuibile	Descrizione	Previsto	Realizzato	punti
	1				33,33	Progetti e piani	1	0	(*)
		1			33,33				(*)
			1		33,33				(*)
									(*)
<b>Totale Obiettivo</b>									<b>100</b>

Osservazioni

**Target economico Finanziario**

IMPEGNO DI SPESA da realizzare: 95% del budget assegnato

€ - - € - **Non previsto**

**Valutazione di gradimento da parte dell'utenza**

**Non previsto**

**ANNOTAZIONI SUGLI SCOSTAMENTI (a cura del Direttore):** Il Dirigente responsabile dell'attuazione dell'obiettivo ha segnalato che (\*) Con nota prot. 45 del 4/01/2017 il Direttore ha formalizzato direttive già in precedenza comunicate, dispensando l'Area AAGG del raggiungimento dell'OT2, in considerazione:

1. Del varo della riorganizzazione dell'Agenzia con Delibera n 242/2016 che prevede l'istituzione di nuova e distinta Area Comunicazione
2. Del particolare e oneroso impegno dell'Area Affari Generali nella seconda metà dell'anno, sulla elaborazione del primo Contratto Collettivo Decentrato integrativo, congiuntamente alla struttura regionale. E' stato ritenuto più funzionale riproporre l'obiettivo trasversale 2 -comunicazione - nell'anno 2017, sotto la responsabilità della neo istituita Area Comunicazione. La nota ha altresì specificato che "l'impegno dell'Area Affari generali nella elaborazione e sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI (con partecipazione al Tavolo Tecnico che lo ha materialmente redatto) sostituisce nella valutazione dell'Area il rinvio Obiettivo Trasversale 2 / Comunicazione, con medesima pesatura del 2,5%"

(firma del Direttore)







**Area Strategica n.7: Rafforzamento amministrativo e semplificazione**

**Obiettivo Trasversale n. 3: Efficacia ed efficienza dell'attività istituzionale ordinaria**

Area Capofila: Area Affari Generali

Data 31/12/2016

Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance: **2,5%**

Pari a punti max attribuibili: **100**

Obiettivi Operativi (numero): **1** Punti max attribuibili per obiettivo operativo: **100,00**

	Val. Max attribuibile	Descrizione	Previsto	Realizzato	punti
Obiettivi Operativi					
A	100,00	Analisi e rilevazioni	2	2	100,00
Totale					100
Totale Obiettivo					<b>100</b>

Osseervazioni

**Target economico Finanziario**

IMPEGNO DI SPESA da realizzare: 95% del budget assegnato

€ - €

**Non previsto**

**Valutazione di gradimento da parte dell'utenza**

**Non previsto**

ANNOTAZIONI SUGLI SCOSTAMENTI (a cura del Direttore): non si sono registrati scostamenti dalla programmazione effettuata





**Area Strategica n.7: Rafforzamento amministrativo e semplificazione**

**Obiettivo Trasversale n. 4: Anticorruzione e Trasparenza**

Area Capofila: Tutte

Data 31/12/2016

Pesatura dell'Obiettivo nel Piano della Performance: **2,5%**

Pari a punti max attribuibili: **100**

Obiettivi Operativi (numero): **1**

Punti max attribuibili per obiettivo operativo: **100,00**

Obiettivi Operativi	Val. Max attribuibile	Descrizione	Previsto	Realizzato	punti
A	100,00	Azioni previste dal PTPC	1	1	100,00
Totale					100
Totale Obiettivo					<b>100</b>

**Osservazioni**

Le azioni previste dal Piano TPC sono state effettuate – vedi relazione consuntiva 2016 pubblicata in Amministrazione Trasparente/ altri contenuti / Piano anticorruzione L.190/2012 / scheda relazione

**Target economico Finanziario**

IMPEGNO DI SPESA da realizzare: 95% del budget assegnato

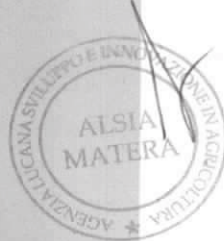
€ - €

**Non previsto**

**Valutazione di gradimento da parte dell'utenza**

**Non previsto**

ANNOTAZIONI SUGLI SCOSTAMENTI (a cura del Direttore): non si sono registrati scostamenti dalla programmazione effettuata



In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 10 del D.lgs. n. 33/2013, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018 è stato approvato, nei prescritti termini di legge, con Delibera n. 12/2016. In particolare, gli interlocutori esterni alla organizzazione dell'Agenzia hanno avuto notizia dell'avvenuta approvazione del predetto P.T.T.I. 2016-2016 mediante pubblicazione sul sito nella sezione Amministrazione Trasparente, sul sito Alsia e mediante apposite informative inviate agli organi di stampa, predisposti dall'Ufficio Comunicazione.

Più nello specifico, secondo le prescrizioni normative, la suddetta sezione del sito [www.alsia.it](http://www.alsia.it) denominata "Amministrazione Trasparente" presenta una struttura ad albero ed è caratterizzata da numerose sottosezioni, organizzate coerentemente alle indicazioni previste dall'allegato 1 alla Delibera CIVIT (ora ANAC) n. 50/2013, ove confluisce tutto ciò che è soggetto ad obbligo di pubblicazione. Il tema della corretta messa a punto della sezione "Amministrazione Trasparente" è stato sottoposto all'attenzione dell'ufficio ITC – incardinato nell'Area Servizi Interni – incaricato di assicurare il corretto funzionamento della sezione e la integrazione tecnica con l'esistente sito istituzionale, assicurando l'alimentazione automatica dello stesso; nel corso del 2016 questa è avvenuta con inserimento manuale per la gran parte dei dati, ad eccezione delle sezioni "Consulenti e Collaboratori", "Articolazione degli uffici, responsabili, telefono e posta elettronica" e "Provvedimenti", alimentate mediante estrazione da banche dati, con procedure automatizzate.

Il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati svolto dall'O.I.V. è pubblicato sul sito "Amministrazione Trasparente" e consultabile al link [http://www.amministrazionetrasparente.alsia.it/opencms/Controlli\\_rilievi](http://www.amministrazionetrasparente.alsia.it/opencms/Controlli_rilievi).

L'Ente, con Delibera del Direttore n. 223/2015 ha approvato la Carta dei Servizi dell'Agenzia consultabile al link <http://www.amministrazionetrasparente.alsia.it/opencms/Servizi/Carta.html>. Nel corso del 2016 non sono pervenuti reclami né sono state attivate class actions con riferimento agli standard di qualità definiti nel documento.

È utile ricordare che, a valle della riorganizzazione dell'Agenzia attuata nel primo semestre 2017 (che ha modificato in maniera sensibile gli assetti interni, con riguardo alla distribuzione delle competenze fra le Aree, all'assegnazione del personale, alla dislocazione sul territorio delle sedi e del personale assegnato); nel corso del 2018, si dovrà porre necessariamente mano alla nuova redazione della Carta dei Servizi.

Con riferimento all'attuazione delle misure previste nel PTPC 2016/2018, si rileva che la grandissima maggioranza degli adempimenti prescritti (ed elencati nell'allegato n. 4 - scadenziario) è stata rispettata. I fattori che hanno determinato l'efficacia del Piano sono essenzialmente dovuti alla serietà e motivazione del personale di supporto che ne ha curato l'attuazione. Occorre comunque proseguire nella direzione di una progressiva semplificazione delle procedure interne, specie quelle per le verifiche delle situazioni di incompatibilità/inconferibilità, perché non siano vissute da dipendenti e dirigenti come inutili aggravamenti burocratici della loro azione ordinaria.

Il principale aspetto di criticità nell'attuazione delle misure previste dal PTPCT è riferita ad un sottodimensionamento dell'ufficio in termini di risorse umane assegnate, contemporaneamente impegnate (anche in termini di tempo) dalla reimpostazione della programmazione e misurazione della performance dei dipendenti e dai processi di riorganizzazione in corso. Certamente essenziale spingere in direzione di interventi organizzativi per la semplificazione interna degli adempimenti e su dotazioni organiche adeguate al carico di lavoro sopportato dall'Ufficio su cui gravano gli adempimenti specifici. Il Piano di Prevenzione 2017/2019 ha già operato una profonda riflessione sul tema.



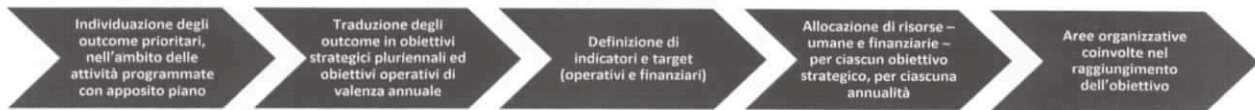


Infine, attraverso l'adozione del Codice di Comportamento, l'Amministrazione ha definito quelle norme comportamentali che i propri dipendenti devono osservare nell'espletamento delle mansioni assegnate, al fine di assicurare la qualità dei servizi e, al contempo, l'ambito dei doveri costituzionali di diligenza e lealtà.



### 3.4 OBIETTIVI INDIVIDUALI

La struttura delle Schede degli Obiettivi Strategici del Piano della Performance 2016 sono state redatte secondo la seguente catena logica:



Il Piano è stato redatto in modo da favorire la trasparenza degli obiettivi, la chiarezza dei rapporti fra diversi livelli dell'organizzazione e fra livelli pari-ordinati, la corresponsabilità delle diverse dirigenze nel raggiungimento dei traguardi che l'Alsia si è prefissa per il breve e medio periodo. Gli obiettivi sono stati definiti all'esito di un non breve periodo di confronto con la dirigenza dell'Ente, nel tentativo di favorire al massimo livello possibile gli effetti di un'azione comune fra uffici.

Il processo di misurazione e valutazione della performance – organizzativa ed individuale – ha proceduto per step successivi, dettagliati nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale e dei dirigenti dell'Agenzia" approvato con Delibera n. 250/2016, attuativa della DGR 559/2015.

La DGR 559 aveva dettato già nel 2015 le regole da impiegare ai fini dello svolgimento dell'attività di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti e del personale non dirigenziale della Regione Basilicata e di tutti gli Enti Strumentali (Sistema Basilicata)", prevedendo che "il sistema di misurazione e valutazione della performance dovesse essere applicato da tutti gli Organismi sub regionali di cui alla LR 11/2006", evidenziando la necessità che gli Enti ivi menzionati (ndr: fra cui l'Alsia) personalizzassero ino il sistema solo in ragione dei diversi contesti organizzativi e della missione affidata a ciascun ente (ruoli degli organi di vertice, dell'Ufficio responsabile del processo di misurazione e valutazione della performance, dei rapporti con l'OIV e con ogni altro Ufficio coinvolto, ecc.) Il Piano della Performance Triennale ed Annuale dell'Agenzia per gli anni 2016-2018 è stato redatto avendo già a riferimento "il metodo e la filosofia" proposto dalla DGR 559/2015.

Il processo di valutazione ha proceduto secondo i seguenti step logici.



Il processo di misurazione e valutazione della performance individuale ha previsto, in successione:

- l'assegnazione degli obiettivi attesi;
- l'analisi dei dati e la loro valutazione
- la comunicazione dei risultati
- l'elaborazione di piani di miglioramento.

L'assegnazione degli obiettivi, da parte del valutatore (Direttore, Dirigente, PO), non è stata operata con una mera comunicazione ma tramite un confronto di condivisione con il valutato.

Il colloquio tra il Dirigente, le posizioni organizzative ed il personale è stato determinante per conoscere l'andamento della performance organizzativa e quello della performance individuale; attraverso tale strumento infatti, è stato possibile verificare gli stati di avanzamento e valutare l'eventuale opportunità di correttivi, in termini di:

- eventi significativi determinanti nel raggiungimento dell'obiettivo
- azioni correttive da mettere in atto.

Si è cercato inoltre di stabilire una più spinta corresponsabilità nella integrale attuazione degli obiettivi, misurata alla luce di indicatori e target concertati con la direzione. Con apposita scheda di monitoraggio è stato richiesto ai Dirigenti di individuare i componenti dei gruppi di lavoro responsabili dell'attuazione di ciascun obiettivo, ai quali è attribuita la medesima percentuale di raggiungimento della Performance Organizzativa, incidente nella misura del 30% della retribuzione di risultato potenzialmente attribuibile.

La valutazione della Performance individuale del personale (incidente nella misura del 70% della retribuzione di risultato potenzialmente attribuibile) è completata da schede di valutazione differenziate per i diversi livelli organizzativi (Dirigenti, titolari di posizione organizzativa o alta professionalità, personale del comparto).

Il processo di valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali è tutt'ora in corso, anche a causa del legame diretto con tempi e modi della contrattazione regionale di secondo livello, unificata nel dicembre 2016 con la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo decentrato, che ha completato l'iter di approvazione l'8 marzo.

Di seguito il prospetto per la erogazione del salario accessorio legato alla performance – organizzativa e individuale – dei dipendenti dell'Agenzia





Punteggio conseguito dall'Obiettivo Strategico	Parametri di attribuzione dei punteggi
	=> 50% dell'obiettivo = 0 punti
Raggiungimento del target operativo assegnato dal Piano della Performance all'obiettivo strategico	Dal 51% al 74% dell'obiettivo = 15 punti
	Dal 75% al 94% dell'obiettivo = 25 punti
	Dal 95% al 100% dell'obiettivo = 35 punti
<b>Massimo 35 punti</b>	
	=> 50% dell'obiettivo = 0 punti
	Dal 51% al 74% dell'obiettivo = 15 punti
★ Criteri di erogazione della Performance Organizzativa	Dal 75% al 94% dell'obiettivo = 25 punti
	Dal 95% al 100% dell'obiettivo = 35 punti
<b>Massimo 35 punti</b>	
Grado di soddisfazione degli utenti, dove prevista dal Piano della Performance, relativo alle attività previste per l'obiettivo strategico	=> 69% del gradimento complessivamente rilevato = 0 punti
	=< 70% del gradimento complessivamente rilevato = 30 punti
<b>Massimo 30 punti</b>	
<b>Totale 100 punti</b>	



	Dirigenti	Posizioni Organizzative	Dipendenti
Raggiungimento degli obiettivi	40% del punteggio conseguito nella valutazione della performance organizzativa	40% del punteggio conseguito nella valutazione della performance organizzativa	50% del punteggio conseguito nella valutazione della performance organizzativa
	Massimo 40 punti	Massimo 40 punti	Massimo 50 punti
	Capacità di svolgere il ruolo di "facilitatore" <sup>4</sup>	Capacità di gestire i conflitti e motivare il gruppo	Tensione al risultato
	Massimo 10 punti	Massimo 10 punti	
Comportamenti	Capacità di coaching <sup>5</sup>	Capacità di auto organizzazione	
	Massimo 10 punti	Massimo 10 punti	Massimo 15 punti
	Flessibilità e capacità di programmazione nell'ambito delle direttive – strategiche ed operative - dell'organo di vertice	Flessibilità organizzativa ed operativa	Flessibilità operativa
	Massimo 10 punti	Massimo 10 punti	Massimo 15 punti
Comunicazione e Ascolto	Capacità di condivisione degli obiettivi (e della loro attuazione) con il vertice aziendale	Capacità di condivisione degli obiettivi (e della loro attuazione) con il dirigente	Capacità di ascolto di utenti e colleghi
	Massimo 15 punti	Massimo 15 punti	Massimo 10 punti
	Capacità di condivisione degli obiettivi (e della loro attuazione) con i collaboratori	Capacità di condivisione degli obiettivi (e della loro attuazione) con i collaboratori	Capacità di comunicazione con utenti e colleghi
	Massimo 15 punti	Massimo 15 punti	Massimo 10 punti
Totale punteggio massimo attribuibile per ruolo ricoperto	100	100	100

**Criteria di erogazione della Performance Individuale**



<sup>4</sup> È facilitatore chi svolge un'attività di consulenza, mediazione e aiuto volta ad agevolare l'apprendimento e la soluzione di conflitti e problemi all'interno o all'esterno delle strutture aziendali di appartenenza

<sup>5</sup> Il coaching è un processo relazionale con l'obiettivo di aiutare la persona, o il gruppo di persone, ad acquisire una maggiore competenza professionale e/o a superare barriere che ostacolano il miglioramento della performance

#### 4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Il Governo, in attuazione delle deleghe ricevute con la legge n.42 del 5 maggio 2009, ha approvato il D. Lgs. n. 118 del 23 giugno 2011 recante "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009 n.42".

L'obiettivo fondamentale è stato quello di rendere omogenei i diversi sistemi contabili delle P.A. rendendoli confrontabili nella prospettiva del loro consolidamento. Il predetto decreto legislativo, infatti, ha previsto, per tutte le Amministrazioni pubbliche, lo stesso schema di bilancio già adottato dallo Stato.

L'Agenzia ha iscritto tra i trasferimenti di parte corrente della Regione Basilicata - esercizi 2016/2018 – lo stanziamento annuale complessivo di € 1.700.000,00 (quale "Contributo della Regione per spese di personale e funzionamento") ed € 1.500.000,00 (per le spese di personale e funzionamento del Centro Ricerche Agrobios).

Sul fronte delle Entrate, oltre al contributo regionale, sono registrate le entrate della Riforma Fondiaria che non costituiscono entrate in c/capitale in quanto i beni venduti sono gestiti dall'Agenzia ai soli fini della dismissione (trattati quindi come "beni merce" che, come tali, devono essere venduti); i proventi derivanti dalla loro vendita, ai sensi dell'art.18 della L.R. 47/2000 e ss.mm.ii, devono essere utilizzati per la gestione delle attività di sviluppo, integrando il contributo regionale con lo scopo di assicurare la copertura di tutte le spese relative alla gestione istituzionale dell'Ente, ivi inclusi gli oneri diretti (imposte) ed indiretti delle attività della riforma, fondamentali per il conseguimento delle stesse entrate.

Pertanto, l'Amministrazione per consentire la copertura di tutte le spese correnti ed in conto capitale, oltre al trasferimento regionale, utilizza le entrate derivanti dai beni della riforma fondiaria (vendita di beni agricoli, extragricoli; vendita di beni liberi, indennità di espropriazioni), le entrate derivanti dal recupero di crediti v/ comuni diversi per ICI pregressa, dai recuperi vari, dai proventi dei servizi erogati dall'Agenzia, dalla produzione lorda vendibile delle aziende sperimentali.

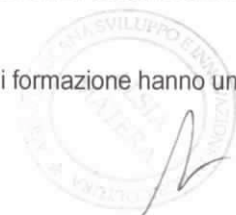
Sul versante delle Uscite, fermo restando l'imprescindibile necessità di garantire il naturale funzionamento dell'Ente, gli stanziamenti del bilancio di previsione 2016 sono stati definiti in conformità alle disposizioni normative di riduzione dei costi degli apparati amministrativi previsti dal D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010, dal D.L. 95/2012 convertito dalla legge 135/2012 nonché dalla legge di stabilità 2013, legge 228/2012, dal D.L. 66/2014 convertito nella L. n. 89 del 23 giugno 2014 e dalla legge di stabilità 2016, n. 208/2015.

L'Amministrazione si è organizzata, sin dall'esercizio 2013, per osservare il vincolo del D.L. 95/2012 al fine di non sostenere spese per l'acquisto, la manutenzione, il noleggio e l'esercizio di autovetture per un importo superiore al 50% dell'analoga spesa sostenuta nell'anno 2011.

In modo analogo sono state osservate le disposizioni contenute nel DPCM del 3 agosto 2011 relativamente all'utilizzo delle autovetture di servizio e di rappresentanza.

E' stato osservato il limite del 20% dell'ammontare della spesa di pubblicità e di rappresentanza sostenuta nell'esercizio 2009 (D.L. 78/2010).

Non sono state previste spese di sponsorizzazione e le spese per missioni e per attività di formazione hanno uno stanziamento non superiore al 50% della spesa sostenuta nell'anno 2009 (D.L. 78/2010).





Per quanto concerne le problematiche relative al risparmio energetico, l'Agenzia, ha stipulato in data 9 giugno 2009 una convenzione con la S.E.L., Società Energetica Lucana, per promuovere una serie di attività allo scopo di diffondere la cultura e la corretta informazione in materia di energia, nonché il supporto tecnico scientifico nella diffusione e nella promozione del risparmio energetico. In applicazione di tale rapporto contrattuale, si utilizza tale centrale di committenza per aderire alle convenzioni che la stessa stipula con i fornitori di energia elettrica e gas naturale, inclusi i servizi connessi, per tutti gli uffici dell'Agenzia.

Nel settore dei beni e servizi informatici e di connettività l'art.1 commi 512 e seguenti della legge di stabilità 2016 ha introdotto, per finalità di ottimizzazione e razionalizzazione della spesa per acquisti, l'obbligo di provvedere ai relativi approvvigionamenti esclusivamente tramite Consip SpA o i soggetti aggregatori. Solo qualora il bene o servizio non sia disponibile o idoneo al soddisfacimento dello specifico fabbisogno dell'amministrazione o in caso di necessità e urgenza, è possibile fare acquisti autonomi a seguito di apposita autorizzazione motivata dell'Organo di vertice amministrativo. Gli approvvigionamenti effettuati in modo autonomo sono comunicati all'ANAC ed all'AGID.

A tale procedura è associato un obiettivo di risparmio di spesa annuale, da raggiungere alla fine del triennio 2016-2018, pari al 50% della spesa annuale media per la gestione corrente del settore informatico, relativa al triennio 2013-2015, al netto dei canoni per servizi di connettività e della spesa effettuata tramite Consip o i soggetti aggregatori. I risparmi derivanti dall'attuazione del presente comma sono utilizzati dalle medesime amministrazioni prioritariamente per investimenti in materia di innovazione tecnologica.

Per quanto concerne le locazioni passive, a seguito del recesso da parte del locatore Stella Maris srl dal contratto di locazione passiva, con DGR n.122 del 15 febbraio 2016 la Regione Basilicata, autorizzava l'Alsia, ad utilizzare quale propria sede legale nonché come sede della Direzione degli uffici amministrativi i fabbricati messi a disposizione da Consorzio di Bonifica di Bradano e Metaponto siti in Matera alla via Annunziatella n.64. Tale operazione ha determinato un risparmio di € 24.000,00 nell'esercizio 2016 e di circa € 217.000,00 nell'esercizio 2017.

Il risultato contabile di amministrazione al 31.12.2016 è di €. 5.120.558,79 di cui €. 2.992.793,20 vincolato, €. 986.487,65 accantonato ed €. 1.141.277,94 disponibile.

Per quanto concerne l'indicatore di tempestività dei pagamenti - calcolato come la somma, per ciascuna fattura emessa a titolo di corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura (coincidente con i termini previsti dall'art.4 del D. Lgs 9 ottobre 2002 n.231 come modificato dal D.Lgs 9 novembre 2012 n.192), o richiesta equivalente di pagamento, e la data di pagamento ai fornitori (coincidente con la data di trasmissione dell'ordinativo di pagamento in tesoreria) moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento - l'importo dei pagamenti relativi alle transazioni commerciali effettuate dopo la scadenza dei termini previsti dal D.Lgs 231/2002 è di € 1.735.217,13 e **l'indice annuale di tempestività dei pagamenti 2016 è di 24,72 giorni. Rispetto all'esercizio 2014 (113,73 giorni), nel 2016 l'indice di tempestività dei pagamenti si è ridotto del 78 %**

Per quanto concerne il Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio è in corso di aggiornamento il software di contabilità per cui non è possibile fornire alcun dato.



## 5 PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Le amministrazioni pubbliche sono chiamate a svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici.

## Analisi quali-quantitativa delle Risorse Umane

Indicatori	Valore
Età media del personale (anni)	54,6
Età media dei dirigenti	55
Tasso di crescita unità di personale (2016 / 2015)	0
Dipendenti in possesso di laurea	41,6%
Dirigenti in possesso di laurea	100%
Ore di formazione(media/dipendente) nel 2016	1,1 / dipendente
Turnover del personale	0
Costi di formazione / spese di personale	0

Indicatori	Valore
% Dirigenti donne	20%
% Donne rispetto a personale	37%
Stipendio medio percepito dal personale donna	€ 22.040,00 dipendente € 88.413,00 dirigente
% Personale donna assunto a tempo indeterminato	99%
Età media del personale femminile	54,4 dipendente 51 dirigente
% Donne laureate rispetto al totale del personale femminile	16,65%
Ore di formazione femminile (media per dipendente di sesso femminile)	1,1/dipendente



Le Risorse Umane al 31.12.2016<sup>6</sup>:

CCNL regioni e autonomie locali						CCNL chimico-farmaceutico					
Cat.	n.	tempo indet.	tempo det.	full time	part time 50%	Cat.	n.	tempo indet.	tempo det.	full time	part time
Dirig.	4	4		4		Dirigente	1	1		1	
D	94	92	2	90	4	A chimici	11	11		11	
C	36	25	11	17	19	B chimici	4	4		4	
B	13	13		13		C Chimici	2	2		2	
A	1	1		1							
<b>TOTALE</b>	<b>148</b>	<b>135</b>	<b>13</b>	<b>125</b>	<b>23</b>	<b>TOTALE</b>	<b>18</b>	<b>18</b>		<b>18</b>	

2 unità di Categoria D e 11 di Categoria C sono assunte a tempo determinato in part time al 50%

Nell'Agenzia **non** si sono evidenziate situazioni di discriminazione né particolari necessità poste all'attenzione dell'Amministrazione da parte delle lavoratrici né da parte delle RR.SS; tuttavia l'Ente nel 2015 aveva previsto di adottare negli anni successivi azioni volte a favorire la conciliazione dei tempi lavoro/famiglia, interventi mirati a favorire una maggiore flessibilità lavorativa, prevedendo orari di lavoro differenziati a favore di lavoratrici impegnate nell'assistenza familiare di bambini e/o anziani, ai fini di conciliare tempi lavorativi e tempi di vita.

Nel Piano della Performance 2016/2018 era stato previsto il seguente programma per il triennio

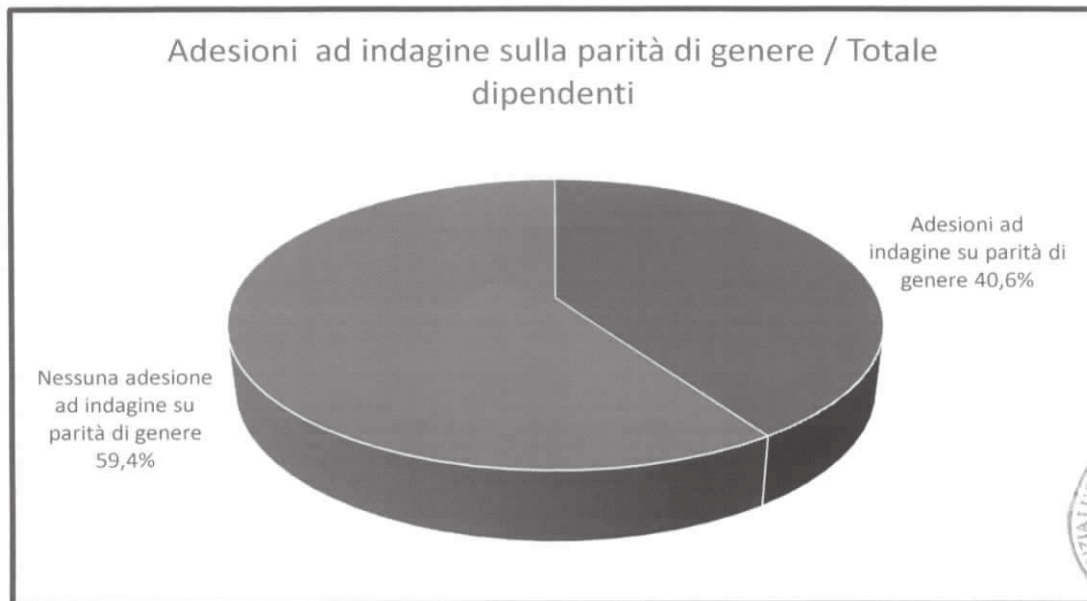
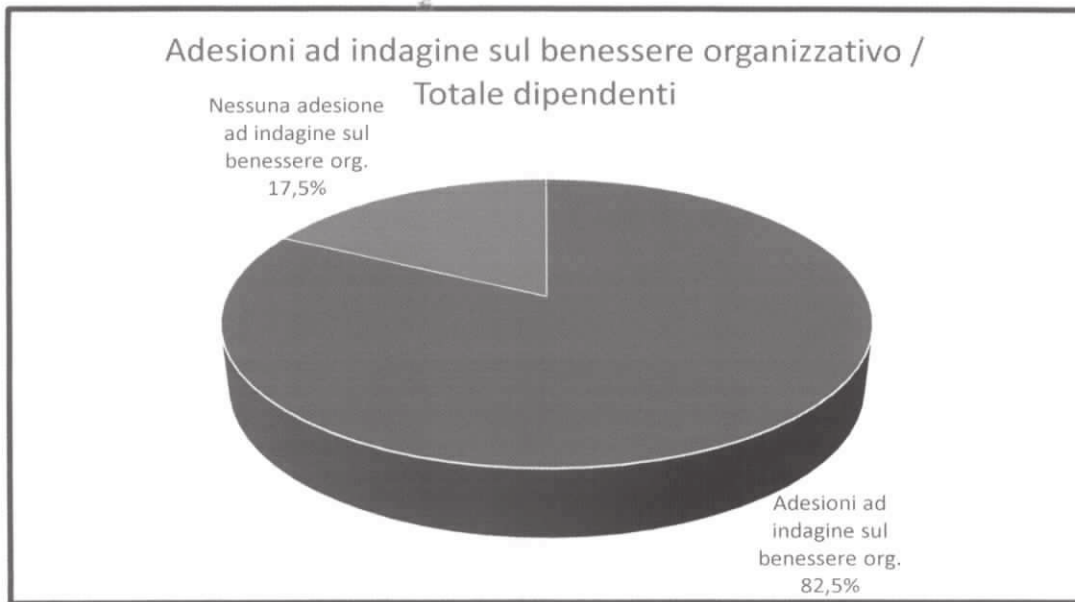
2016	2017	2018
Realizzare una indagine aziendale per valutare come eventualmente migliorare la conciliazione dei tempi di vita con quelli lavorativi	Sulla base delle rilevazioni effettuate nel 2016, programmazione di interventi mirati a favorire una maggiore flessibilità lavorativa, prevedendo orari di lavoro differenziati a favore di lavoratrici impegnate nell'assistenza familiare di bambini e/o anziani	Realizzazione di interventi mirati a favorire una maggiore flessibilità lavorativa,



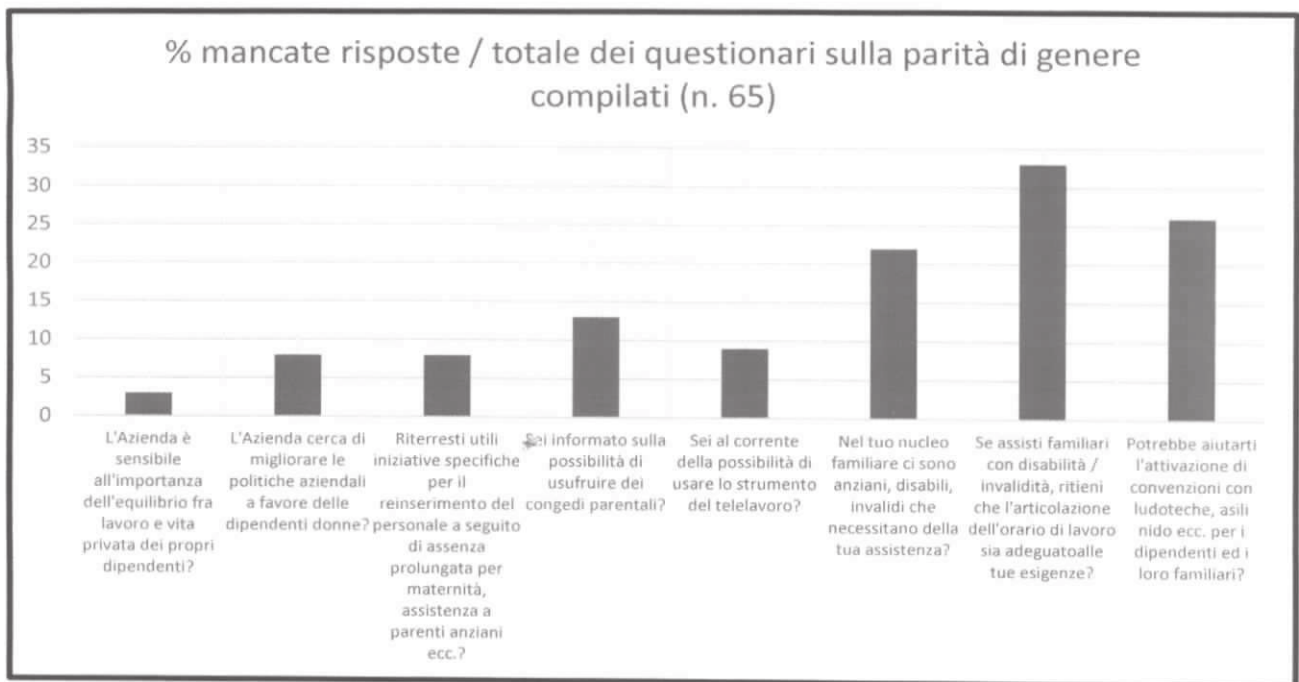
<sup>6</sup> Il personale con CCNL Regioni ed Autonomie Locali è transitato nei ruoli regionali dal 1 ottobre 2015, e poi riassegnato funzionalmente all'Alsia



In realtà l'indagine aziendale effettuata nel novembre 2016 congiuntamente all'indagine sul benessere organizzativo è stata accolta con una certa "tiepidezza":



Alle domande formulate, in molti non hanno dato risposta, manifestando anzi un disinteresse crescente proprio in riferimento alle questioni cui si pensava di poter dare una soluzione organizzativa in termini di miglioramento dell'orario di servizio, per meglio conciliare tempi di vita e tempi lavorativi.



Gli esiti della rilevazione hanno indotto una riprogrammazione degli interventi in materia con il Piano della Performance 2017/2019 (Obiettivo Strategico n. 7 - Razionalizzazione di processi e procedimenti interni garantendo la parità di genere), spostando l'attenzione su eventuali indicazioni di tipo discriminatorio nella valutazione delle performance individuali, oggetto di indagine nel corso del 2017.



## 6 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La presente Relazione è stata redatta sulla base delle rilevazioni intermedie effettuate attraverso le schede di monitoraggio prodotte dalle varie Aree dell'Agenzia. Gli scostamenti dagli obiettivi assegnati con il Piano della Performance 2016 sono stati evidenziati e, qualora ritenuti giustificati dal Direttore (vertice amministrativo dell'Agenzia e Legale Rappresentante), modificati o sostituiti o semplicemente giustificati con appositi atti amministrativi (delibere o provvedimenti diversi).

I Dirigenti hanno redatto le schede di monitoraggio intermedio mentre le schede di riepilogo delle informazioni prodotte e degli eventuali scostamenti sono state approvate con la Deliberazione n. 161 dell'8 novembre 2017.

Le risultanze espresse in tali schede di riepilogo hanno fornito i dati quantitativi richiesti dal Sistema di Misurazione e Valutazione del personale per lo sviluppo dei punteggi assegnati ai diversi team di progetto ed ai singoli dipendenti.

La Relazione è adottata con apposito provvedimento del Direttore, trasmessa all'OIV ed alle OOSS, pubblicata sul sito "amministrazionetrasparente.alsia.it/opencms/Performance/Relazione".





## 6.2 PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

All'interno dell'amministrazione il Direttore (nominato con delibera di Giunta Regionale) ha individuato le priorità da seguire e gli obiettivi strategici da conseguire. L'amministrazione ha definito in un apposito Piano Triennale delle Attività le linee di azione e le priorità strategiche per gli anni 2016-2018; le responsabilità relative alla definizione ed al raggiungimento dei risultati dell'amministrazione sono condivise dal vertice politico (con Delibera di Giunta con la quale è stato approvato il Piano delle Attività) e concertate con i Dirigenti dell'Agenzia.

I cittadini e gli altri portatori di interesse sono stati coinvolti nel processo di rendicontazione periodica del livello di attuazione degli obiettivi nel corso delle 6 indagini territoriali effettuate a fine 2016, di cui si è dato conto in dettaglio nelle pagine precedenti.

Insieme al personale delle Aree Amministrative, il Direttore ha implementato strumenti di rilevazione delle informazioni relative al grado di attuazione delle strategie nei propri processi decisionali.

Nelle schede inserite negli Allegati Tecnici del Piano, l'amministrazione ha identificato le responsabilità dei Dirigenti in relazione a risorse ed obiettivi assegnati. I Dirigenti sono stati attivamente coinvolti nel processo di definizione degli obiettivi, nelle attività di monitoraggio intermedio e di rendicontazione.

Gli strumenti di rendicontazione utilizzati hanno subito qualche "assestamento" nel corso dell'anno, e sono stati parzialmente modificati con il Piano della Performance 2017/2019, al fine di renderli meglio utilizzabili in coerenza con le necessità del Sistema di Misurazione e Valutazione del Personale per l'attività di programmazione dei periodi successivi.

La valutazione annuale di dipendenti e dirigenti garantisce l'utilizzo di una metodologia scritta, trasparente e discussa con il valutato.

La dott.ssa R. Caragiulo (Dirigente dell'Area Affari Generali e Finanziari) è referente Alsia nella Struttura di Supporto all'OIV, per garantire un raccordo stabile con l'Organismo di Valutazione e la collaborazione nella implementazione del Ciclo di Gestione della Performance.



## PUNTI DI FORZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Capacità di Visione Strategica della Direzione	Flessibilità e capacità di adattamento del management alla nuova metodologia di pianificazione, misurazione e controllo	Disponibilità di RU con specifica esperienza nell'ambito della consulenza organizzativa	Raggiunta consapevolezza della necessità di far convergere i diversi strumenti di pianificazione e controllo
--	---	---	--

## PUNTI DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Debolezza della struttura di monitoraggio	Incertezza nella attuazione di norme regionali che individuano compiti e ruoli nella gestione della informatizzazione dell'Ente	Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance ancora in fase di sperimentazione
---	---	--



Per quanto riguarda i punti di forza del Ciclo di Gestione della Performance, il primo elemento che caratterizza favorevolmente l'esperienza dell'Agenzia è la capacità di avere una "visione" pluriennale del ruolo dell'Agenzia sul territorio da parte della Direzione, che si è tradotta in un Piano Triennale delle Attività e due Piani Annuali di attuazione, base di ragionamento per l'elaborazione del Piano della Performance: ci sembra infatti che frequentemente le difficoltà di altre pubbliche amministrazioni derivino dalla scarsa familiarità con strumenti di pianificazione e controllo (delle attività, prima che delle performance in senso stretto) e, in assenza di un vero sforzo di ragionamento strategico, tutti gli step del Ciclo della Performance scadono a meri adempimenti, rendendo complicatissima la formulazione di indicatori e target significativi, connessi ai risultati attesi.

Il Piano della Performance 2016 ha inoltre introdotto – per esplicita volontà della Direzione – una corresponsabilità nel raggiungimento degli obiettivi assegnati fra Dirigenti di strutture diverse. Questo aspetto in particolare ha prodotto difficoltà nella riflessione su modalità (e responsabilità) di gestione delle risorse finanziarie assegnate; una difficoltà che nella redazione del Piano 2017 è stata pressoché assente, in ragione di una reciproca convergenza fra uno strumento che ha meglio focalizzato gli ambiti di responsabilità di ogni struttura (con la revisione della organizzazione interna), ed un Piano della Performance che ha cercato ulteriori elementi di semplificazione nel monitoraggio.

L'area su cui è attestata la responsabilità del Ciclo della Performance dispone inoltre di risorse umane con esperienza specifica e pluriennale nella consulenza organizzativa, che volentieri si sono cimentate con il compito di mettere a punto un sistema di programmazione e misurazione della performance disegnato nel solco delle direttive regionali.

Il ragionamento in concreto sul ciclo della performance ha inoltre spinto la necessità di provvedere alla programmazione di attività, risorse, strumenti di misurazione della Performance, iniziative di prevenzione della corruzione in maniera "quasi simultanea", secondo una logica di interdipendenza ed interconnessione di tali strumenti, che contemporaneamente devono essere pensati e resi reciprocamente fattibili e coerenti (e, magari, monitorati con i medesimi strumenti di rilevazione).

I punti di debolezza riguardano innanzitutto l'assenza di risorse umane dedicate alla struttura di monitoraggio che dovrebbe fornire dati ed elaborare strumenti per la riflessione organizzativa ed il controllo; circostanza questa che rende difficilissimo il governo della documentazione richiesta dal sistema, lunga e laboriosa l'elaborazione dei dati, difficile il supporto alle strutture dell'ente nella gestione di scadenze ed adempimenti.

Anche la struttura di supporto informatico vive una sua specifica inadeguatezza numerica, aggravata da una situazione di incertezza generata dalla LR 9/2015 di riordino dell'Agenzia, che ha trasferito la responsabilità delle strutture informatiche sulla regione Basilicata, con la quale ancora non sono stati chiariti compiti e ruoli reciproci.

La coesistenza di queste due debolezze strutturali rende difficile la spinta all'automazione di processi, al reperimento / caricamento automatico di dati, alla possibilità realistica di semplificare i monitoraggi intermedi.





Ultima annotazione sui punti di debolezza del ciclo, deriva dalla (contingente) situazione di sperimentazione ancora in corso del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, che ha anche indotto le strutture a concentrarsi sugli obiettivi misurati ai fini della erogazione dei premi per la produttività, trascurando quelli non misurati a tale fine, inducendo l'Agenzia ad una ulteriore riflessione sul modo in cui strutturare Piano delle Attività e Piano della Performance nel triennio 2018/2019.



ALLEGATI DI CUI ALLA DELIBERA CIVIT N. 5/2012

**Allegato 1** Prospetto relativo alle Pari Opportunità ed alla Parità di Genere

**Allegato 2** Tabella degli obiettivi strategici

**Allegato 3** Tabella dei documenti del Ciclo della Performance



## ALLEGATO 1 PROSPETTO RELATIVO ALLE PARI OPPORTUNITÀ ED ALLA PARITÀ DI GENERE

Piano della Performance 2016/2018 previsto per il triennio

Obiettivi Operativi 2016	Obiettivi Operativi 2017	Obiettivi Operativi 2018
B. Realizzare una indagine aziendale per valutare come eventualmente migliorare la conciliazione dei tempi di vita con quelli lavorativi	A. Sulla base delle rilevazioni effettuate nel 2016, programmazione di interventi mirati a favorire una maggiore flessibilità lavorativa, prevedendo orari di lavoro differenziati a favore di lavoratrici impegnate nell'assistenza familiare di bambini e/o anziani	A. Realizzazione di interventi mirati a favorire una maggiore flessibilità lavorativa,
<b>Risorse Finanziarie</b> //	<b>Risorse Finanziarie</b> //	<b>Risorse Finanziarie</b> //
<b>Indicatore:</b> Realizzazione dell'indagine	<b>Indicatore:</b> Elaborazione di proposte operative	<b>Indicatore:</b> Realizzazione degli interventi programmati
<b>Target Attività:</b> Coinvolgimento di almeno il 50% dei dipendenti	<b>Target Attività:</b> Introduzione della possibilità di orari differenziati	<b>Target Attività:</b> Realizzazione degli interventi programmati
<b>Output:</b> Elaborazioni dei dati rilevati con apposita relazione	<b>Output:</b> Verbale di accordo sindacale	<b>Output:</b> Documentazione amministrativa

Per quanto riguarda le risultanze dell'indagine effettuata, si rinvia alle considerazioni svolte nell'ambito del capitolo 5 del presente documento che si richiamano sinteticamente.

Alle domande formulate nel corso dell'indagine aziendale molti non hanno dato risposta, manifestando anzi un disinteresse crescente proprio in riferimento alle questioni cui si pensava di poter dare una soluzione organizzativa in termini di miglioramento dell'orario di servizio, per meglio conciliare tempi di vita e tempi lavorativi.

Gli esiti della rilevazione hanno indotto una riprogrammazione degli interventi in materia con il Piano della Performance 2017/2019 (Obiettivo Strategico n. 7 - Razionalizzazione di processi e procedimenti interni garantendo la parità di genere), spostando l'attenzione su eventuali indicazioni di tipo discriminatorio nella valutazione delle performance individuali, oggetto di indagine nel corso del 2017.





ALLEGATO 2 TABELLA DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI

Si rinvia alle schede analitiche di cui alle precedenti pagine 46 – 59



## ALLEGATO 3 TABELLA DEI DOCUMENTI DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Documento	Data di Approvazione	Data di Pubblicazione	Data Ultimo Aggiornam.	Link al Documento
Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance	30.12.2016 (Delibera n. 250)	10.01.2017		<a href="http://www.amministrazionetrasparente.al-sia.it/opencms/Performance/Sistema_misurazione.html">http://www.amministrazionetrasparente.al-sia.it/opencms/Performance/Sistema_misurazione.html</a>
Piano della Performance	06.04.2016 (Delibera n. 48)	11.04.2016	06.10.2016	<a href="http://www.amministrazionetrasparente.al-sia.it/export/sites/Amministrazione/content/Allegati/Plano-Triennale-Performance-2016-2018-modificato-ad-ottobre-2016.A.pdf">http://www.amministrazionetrasparente.al-sia.it/export/sites/Amministrazione/content/Allegati/Plano-Triennale-Performance-2016-2018-modificato-ad-ottobre-2016.A.pdf</a>
Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità	29/01/2016 (Delibera n. 12)	02.02.2016	04.08.2017	<a href="http://www.amministrazionetrasparente.al-sia.it/opencms/Disposizioni/Programma.html">http://www.amministrazionetrasparente.al-sia.it/opencms/Disposizioni/Programma.html</a>
Standard di qualità dei Servizi	11.12.2015 (Delibera n. 223)	15.12.2015		<a href="http://www.amministrazionetrasparente.al-sia.it/opencms/Servizi/Carta.html">http://www.amministrazionetrasparente.al-sia.it/opencms/Servizi/Carta.html</a>

