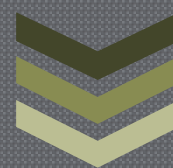




Agenzia Lucana di Sviluppo e Innovazione in Agricoltura

Piano Triennale delle Performance



PROGRAMMAZIONE 2020 - 2022

Area Affari Generali e Finanziari
Dirigente dott. R. Caragiulo

Il Piano è stato redatto da
avv. Rosa Maria Benevento

con la collaborazione di:
rag. Imma Lapolla

Presentazione del Piano

Il 26 maggio 2020 il Consiglio Regionale della Basilicata ha approvato il Bilancio di previsione dell'ALSIA per il periodo 2020-22.

Il giorno successivo, è stato approvato dalla Giunta regionale il Piano triennale delle Attività dell'ALSIA per lo stesso periodo, ed il Programma per l'anno 2020.

Con l'approvazione del Piano Triennale della Performance viene completato il sistema degli strumenti di programmazione dell'Agenzia all'interno di un quadro unitario integrato e coerente; i diversi strumenti sono stati infatti elaborati secondo una metodologia omogenea, in commessione diretta con le scelte strategiche dell'Ente Regione e degli altri livelli di governo del sistema pubblico.

Il Piano della Performance 2020 – 2022 è stato elaborato sulla base della valutazione dei risultati conseguiti nella precedente annualità, identificandone le criticità con il supporto metodologico dell'Autorità Indipendente di Valutazione ed intervenendo su di esse, tanto sul piano dei contenuti che della metodologia seguita nella sua definizione.

Il Piano è stato costruito intorno a tre “principi guida”:

1. Declinare attività, obiettivi, programmi, indicatori e target in funzione dell'impatto su utenti, stakeholders e cittadini;
2. Individuare livelli di performance organizzativa realistici, secondo l'effettivo stato delle risorse disponibili;
3. Accettare la sfida di valutare la performance dell'Ente (e del personale ad ogni livello che concorrono al suo raggiungimento) secondo la prospettiva dell'utilità pubblica del suo operato.

Il Piano della Performance contribuisce allo sforzo di una vera ed integrata convergenza programmatica di policy e modalità operative, capace di rilanciare il supporto dell'Agenzia al territorio lucano.

Il Direttore
Prof. Aniello Crescenzi

Sommario

1. Sintesi del Piano ed elementi qualificanti	4
2. Presentazione dell'Amministrazione	7
2.1 La struttura.....	7
2.2 Le Risorse Umane.....	9
2.3 Le risorse tecnologiche.....	12
2.4 Le risorse finanziarie	13
3. La pianificazione triennale	16
3.1 Dinamiche del contesto interno ed esterno.....	16
3.2 Il quadro delle priorità politiche per il triennio	18
3.3 L'Albero della Performance: outcome, obiettivi strategici ed obiettivi operativi triennali.....	23
4. La programmazione annuale.....	25
4.1 Il processo	25
4.2 Obiettivi Operativi Triennali ed Annuali delle Aree.....	30
5. Fasi, soggetti e tempi di redazione del Piano	45
5.1 Coerenza con la programmazione economico finanziaria e di bilancio.....	46
5.2 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle Performance.....	46
6. Allegati Tecnici	52
6.1 Analisi caratteri quali – quantitativi delle Risorse Umane	53
6.2 Modulistica di rendicontazione (gruppi di lavoro e reportistica per il monitoraggio)	55
6.3 Scadenziario del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, per la Trasparenza e la Integrità - Anni 2020 / 2022	57

1. Sintesi del Piano ed elementi qualificanti

La struttura del Piano è stata rivista nell'ottica di una crescente sinteticità e facilità di consultazione, seguendo le indicazioni metodologiche delle Linee Guida n. 1 per il Piano della Performance, redatte dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Il punto qualificante del Piano della Performance 2020/2022 - condiviso dal management dell'Agenzia - è il tentativo di passare da un approccio – a volte - adempimentale (“performance per la performance”) ad uno consapevolmente focalizzato sul perseguimento del benessere dei cittadini ed alla creazione del valore pubblico.

Il Piano è stato sviluppato partendo da obiettivi strategici definiti e – per la prima volta - formalizzati dalla Giunta, individuando l'Alsia quale soggetto regionale determinante nello sfruttamento dei risultati della ricerca per fini applicativi e nella diffusione e trasferimento dell'innovazione al sistema agroindustriale¹.

Gli obiettivi strategici *core* dell'Ente, in sostanziale continuità con quelli delineati nelle annualità precedenti, restano confermati nella loro prospettiva di intervento:

1. Potenziamento della ricerca applicata, dello sviluppo tecnologico e dell'innovazione a supporto del sistema Agroforestale ed Agroalimentare;
2. Incremento della sostenibilità, della competitività e della cooperazione a favore delle imprese agroforestali, agro alimentare e dell'acquacoltura;
3. Ottimizzazione dei processi per la conservazione, valorizzazione e dismissione dei beni di Riforma Fondiaria.

Ad essi si aggiunge un ulteriore obiettivo trasversale di miglioramento organizzativo e di accompagnamento:

4. Semplificazione e dematerializzazione dei processi interni.

Attualmente il Piano Triennale delle Attività ed il Piano delle Performance dell'Agenzia costituiscono due documenti distinti ed integrati in termini di coerenza, con tempistiche e configurazioni giuridiche distinte, ma l'Amministrazione si riserva di procedere, nella successiva programmazione strategica dell'Agenzia e con il supporto dell'Autorità per la Valutazione ed il Merito, ad ipotizzare un percorso di progressiva unificazione dei due strumenti di programmazione.

Nella tabella che segue sono messi a confronto i due strumenti sotto il profilo della loro disciplina amministrativa.

¹ Cfr. “Piano Triennale delle Attività dell'Alsia”, al link http://www.alsia.it/opencms/opencms/Amministrazione-Trasparente/Disposizioni/Strategico_gestionale.html

	Piano Triennale ed Annuale delle Attività	Piano Triennale ed Annuale della Performance
Fondamento normativo	LR n. 38/1996 come modificata dalla LR n. 9/2015	D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.
Iter di approvazione	art. 14 della LR n. 38/1996 Elaborato dall'Alsia e, previa istruttoria del Dip. Politiche Agricole e Forestali della Regione Basilicata, approvato dalla Giunta	Art. 10 comma 1 lett. a. del D.Lgs. 150/2009 Definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione
Iter di Misurazione e Valutazione dei risultati	Art. 3 comma 4 della LR n. 38/1996 Il Direttore, presenta alla Giunta, al Dip. Politiche Agricole e Forestali, a Commissione consiliare competente, relazione sulle attività svolte nell'anno precedente che dimostri il rispetto della programmazione regionale e delle direttive impartite dalla Giunta.	Titolo II del D.Lgs. 150/2009 Definito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
Termine per l'approvazione previsto per legge	No	31 gennaio Art. 10 comma 1 del D.Lgs. 150/2009
Termine per la rendicontazione	31 gennaio Art 3 comma 4 della LR n. 38/1996	30 giugno Art. 10 comma 1 del D.Lgs. 150/2009
Sanzioni per la mancata approvazione previsto per legge	No	Si - art. 10 comma 5 del D.Lgs. 150/2009
Influenza sulla erogazione della retribuzione di risultato previsto per legge	No	Si – art. 10 comma 5 del D.Lgs. 150/2009

Il Piano della Performance 2020-2022, redatto in continuità con le programmazioni precedenti, ha comunque fatto tesoro delle “lezioni apprese” nel processo di valutazione operata negli anni pregressi e delle osservazioni dell'Autorità per la Valutazione e il Merito, introducendo rilevanti modifiche nel percorso e nel metodo di lavoro, determinando:

1. Un complessivo riposizionamento del punto di osservazione dei servizi erogati, considerati secondo la prospettiva dei destinatari e non secondo quella dell'Amministrazione;
2. Un allargamento della condivisione e della partecipazione al processo ad attori interni in precedenza coinvolti in questa fase in modo più marginale;
3. Introduzione di una specifica valutazione del rischio di mancato raggiungimento del target fissato e di possibilità del verificarsi di eventi corruttivi ad esso collegati, distinta per ogni obiettivo operativo.

In tale ottica

- Sono state ridefinite le schede di programmazione degli obiettivi operativi – annuali e pluriennali - assegnati a ciascuna area, con l'introduzione di nuovi campi tesi a favorire un ripensamento critico della Performance degli anni precedenti ed a focalizzare più facilmente possibili azioni di miglioramento organizzativo;
- È stato predisposto un Vademecum di accompagnamento alla compilazione delle nuove schede, con domande tese a focalizzare le criticità emerse nelle precedenti annualità per individuare azioni di miglioramento;
- È stata realizzata una attività di accompagnamento e supporto tecnico ai responsabili organizzativi (Dirigenti e Posizioni organizzative) nella redazione delle parti di Piano di loro competenza

In conseguenza dell'adozione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), adottato con Delibera n. 151 del 12.12.2019, a partire dal 2020 sono introdotti indicatori di Performance Organizzativa (nel duplice aspetto del *raggiungimento medio degli obiettivi di Ente/Area organizzative* e di *salute organizzativa*) che coinvolgono anche il Direttore, insieme ai Dirigenti, quale figura apicale dell'Ente.

Fra i diversi indicatori di salute organizzativa, particolare rilievo assume il rispetto dei tempi di adozione dei principali strumenti di programmazione, favorendo l'integrazione fra il Ciclo della Performance, il Ciclo del Bilancio e quello della Programmazione Strategica dell'Alsia, partendo dai tempi dalla programmazione economico finanziaria dell'Ente Regione, di cui l'Agenzia è diretta emanazione. Il peso che tale indicatore assumerà nella valutazione della performance organizzativa e della performance individuale sarà definito secondo le previsioni del Vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

2. Presentazione dell'Amministrazione

2.1 La struttura

L'ALSIA (Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura) è lo strumento operativo della Regione Basilicata nel sistema agricolo ed agroalimentare lucano, istituita con LR. 38/1996 e riordinata con la LR 9/2015.

Sono Organi dell'Agenzia il Direttore, prof. Aniello Crescenzi, ed il Revisore Unico dott. Laviero Laurita.

Attualmente i compiti affidati all'Alsia sono quelli elencati dall'art.4 della LR 9/2015.

Informazioni di dettaglio relative a funzioni e servizi offerti dall'Agenzia sono disponibili al link <http://www.amministrazionetrasparente.alsia.it/>, ivi incluse quelle riguardanti il quadro normativo posto a sua disciplina. Sede legale e Direzione sono a Matera, in Via Annunziatella n. 64; l'Ufficio provinciale ha invece sede a Potenza in Viale del Basento n. 118.

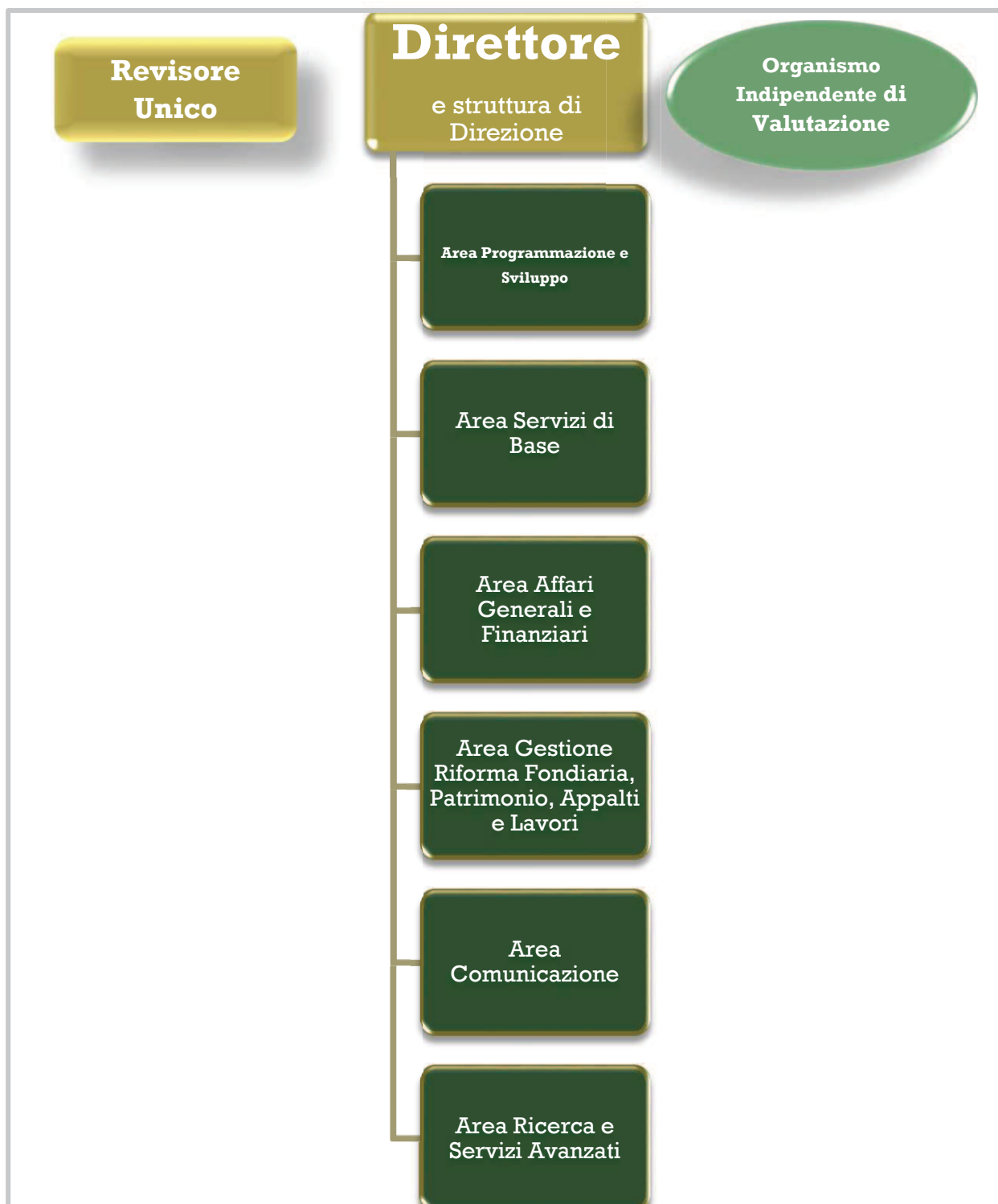
L'Agenzia è presente sul territorio regionale con 7 Aziende Agricole Sperimentali Dimostrative (AASD) ed Uffici Territoriali (UT): La distribuzione sul territorio delle sedi Alsia può essere consultata in dettaglio all'indirizzo web <http://www.alsia.it/opencms/opencms/Amministrazione-Trasparente/Organizzazione/Articolazione.html>.

Per svolgere i compiti istituzionalmente assegnati, l'Agenzia attualmente opera secondo una organizzazione del lavoro, adottata con la Delibera n. 242 del 30.12.2016. I dettagli dei compiti assegnati a ciascuna Area sono consultabili al link <http://www.amministrazionetrasparente.alsia.it/opencms/Organizzazione/Articolazione.html>

Con le delibere n. 48 e n. 50 del 2020 è stata introdotta la nuova macro-organizzazione dell'Ente, che entrerà in vigore ad approvazione delle graduatorie dei bandi per il rinnovo degli incarichi di Posizione Organizzativa del ruolo unico regionale, in corso di espletamento a cura del Dipartimento Presidenza della Giunta della Regione Basilicata, di cui allo stato attuale non è possibile prevedere il momento conclusivo. I Dirigenti in forze all'Agenzia, pertanto, continuano ad assicurare le attività programmate nell'ambito delle competenze ad essi attualmente assegnate, ivi inclusa la gestione del Bando unico regionale per l'assegnazione delle Posizioni Organizzative.


Attuale organizzazione

(Delibera n. 242 del 30.12.2016)



Nella definizione della nuova macro-organizzazione dell'Agenzia sono state adottate misure di prevenzione di eventi corruttivi che, in via generale, incidono sul sistema complessivo in modo trasversale, in particolare attraverso una ricollocazione e rotazione delle aree di rischio generali e comuni a tutte le amministrazioni, nonché delle aree di

rischio specifiche dell'Alsia, come individuate dal Piano Triennale di Prevenzione della corruzione dell'Alsia 2020-2022, che si riepilogano nei loro tratti essenziali:

Aree di rischio	Macro Organizzazione Anno 2017		Macro Organizzazione Anno 2020
Acquisizioni e progressioni del personale	Area Affari Generali e Finanziari		Area Servizi informatici, Comunicazione tecnica e gestione delle Risorse Umane
Affidamento Lavori	Area Gestione Riforma Fondiaria, Patrimonio, Appalti e Lavori		Area Tecnica e Gestione del Patrimonio
Affidamento Servizi e Forniture	Area Ricerca e Servizi Avanzati		Area Finanziaria e procedure negoziali
Gestione entrate e spese	Area Affari Generali e Finanziari		Area Finanziaria e procedure negoziali
Dismissione Beni Riforma Fondiaria	Area Gestione Riforma Fondiaria, Patrimonio, Appalti e Lavori		Area ex Riforma Fondiaria
Aste di beni liberi	Area Gestione Riforma Fondiaria, Patrimonio, Appalti e Lavori		Area ex Riforma Fondiaria

2.2 Le Risorse Umane

In attuazione di quanto previsto dall'art. 13 della LR 9/2015, a far data dal 1° ottobre 2015 il personale dell'ALSIA con CCNL Regione ed AALL (oggi CCNL Funzioni Locali) è passato nel ruolo unico della Regione Basilicata ed è stato assegnato funzionalmente all'Agenzia. Le unità assegnate all'Alsia al 31.12.2019 sono 126, inclusi i 4 Dirigenti.

In attuazione della Legge Regionale n. 17 del 04.08.2011 è stata inoltre conseguita la disponibilità di ulteriori 17 unità, mediante lo strumento della cessione di ramo d'azienda effettuato dalla Metapontum Agrobios S.r.l.: tali unità hanno conservato il contratto di diritto privato e costituiscono alla data attuale l'unico personale effettivamente alle dipendenze dell'Agenzia, "senza la costituzione di un rapporto di pubblico impiego"². Sulla gestione di tale rapporto di lavoro è stato più volte sollecitato un intervento di riordino da parte della Regione Basilicata.

L'esame delle tabelle di riepilogo che seguono, evidenzia a colpo d'occhio un progressivo depauperamento delle risorse disponibili, in termini quantitativi ed in termini qualitativi, che allo stato attuale delle norme regionali può trovare soluzione solo attraverso una forte azione di sensibilizzazione dell'Ente Regione, che dispone – con il proprio piano dei fabbisogni - anche del budget assunzionale derivante dalle cessazioni per personale assegnato ad Alsia.

² Legge Regionale n. 17 del 04.08.2011 art.27 comma 5

L'età dei dipendenti è mediamente elevata e l'inserimento di nuove risorse umane, per favorire il ricambio generazionale e garantire la continuità dei servizi, rappresenta un ulteriore fattore di criticità anche ai fini di quell'ammodernamento per la semplificazione e l'efficacia di servizi ai cittadini.

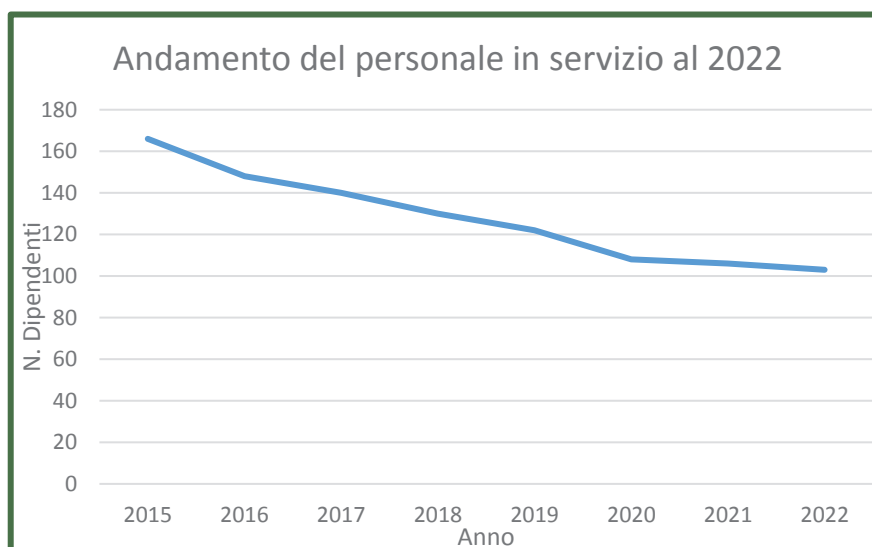
Le Risorse Umane del ruolo unico regionale con <u>CCNL FF LL</u> assegnate funzionalmente all'Aisia al 31.12.2019 (L.R. 9/2015, articoli 13 e 15)					
Cat.	n.	tempo indet.	tempo det.	full time	part time
Dirig.	4	4		4	
D	79	79		75	4
C	30	30		13	17
B	12	12		12	
A	1	1		1	
Tot.	126	126		105	21

Le Risorse Umane con <u>CCNL Industria Chimica</u> al 31.12.2019					
<ul style="list-style-type: none"> • Dipendenti Aisia “senza costituzione di rapporto di pubblico impiego” (art. 27 L.R.17/2011) e rimasti “in capo all'Aisia” dopo la L.R. 9/2015 di riordino dell'Ente (art. 16 comma2); • NON in Dotazione Organica (Delibera Commissariale n. 290/2012) • Una unità è cessata nel 2014 per collocazione in quiescenza 					
Cat.	n.	tempo indet.	tempo det.	full time	part time
Dirig.	1	1	1		
A	11	11		11	
B	4	4		4	
C	2	2		2	
Tot.	18	18		18	

Sintesi dei Fabbisogni professionali espressi dai Dirigenti dell'Agenzia alla Regione Basilicata nell'ambito del ruolo unico

- n. 2 amministrativi Laureati in Discipline economiche e/o giuridiche
- n. 2 istruttori amministrativi diplomati
- n. 5 istruttori contabili con diploma di secondo grado
- n. 3 ingegneri ambientali, civili, informatici
- n. 1 geometra
- n. 2 Agronomi e laureati in Scienze Forestali

Cessazioni e mobilità in uscita:	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Tot.
Dirigenti	-1							-1
Cat. A								
Cat. B	-2		-2	-1				-5
Cat. C	-4	-1	-2	-3	-1	-1	-1	-13
Cat. D	-11	-7	-6	-4	-7	-1	-2	-38
								-57
Quota 100:								
Dirigenti								
Cat. A								
Cat. B								
Cat. C						-2		-2
Cat. D					-7	-11		-18
								-20



La programmazione effettuata con il Bilancio di Previsione, il Piano delle Attività ed il Piano della Performance tiene realisticamente conto di tale criticità del proprio contesto interno e delle connesse difficoltà nel dare applicazione alle disposizioni dell'art. 6 comma 2 del D. Lgs. 165/2001, che esplicitamente dispongono che le Amministrazioni *“adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini”*.

Per lo svolgimento delle attività agricole stagionali delle 7 Aziende Agricole Sperimentali Dimostrative dell'Agenzia e del Centro Ricerche Metapontum Agrobios si fa ricorso ad Operai a Tempo Determinato, selezionati secondo modalità disciplinate dalle norme di settore e da specifico regolamento Alsia, sulla base di apposita programmazione annuale.

2.3 Le risorse tecnologiche

L'infrastruttura ICT (Information and Communication Technology) dell'Agenzia costituisce la RTA – Rete Telematica dell'Agenzia. Essa costituisce l'infrastruttura di comunicazione dati-fonia dell'agenzia sulla quale insistono sistemi centrali di elaborazione (server) che forniscono servizi alle postazioni di lavoro (circa 200) connesse. La rete fornisce sia servizi di base che servizi intranet/internet.

Sono state eseguite attività tese all'innovazione dei prodotti del Catalogo ICT dell'Agenzia e dei processi di fruizione dei prodotti e dei servizi dell'Agenzia sia per gli utenti intranet che per gli utenti internet.

L'innovazione ha riguardato intanto l'integrità e la sicurezza del Patrimonio Informativo memorizzato nel Datacenter dell'Agenzia presente nel datacenter dell'Agenzia: in aggiunta al classico backup su device fisici è stato introdotto un ulteriore backup in ambiente Cloud mediante l'adesione ai servizi resi disponibili dalla Convenzione Consip SPC2.

L'innovazione ha riguardato anche l'integrità, la sicurezza del Patrimonio Informativo personale dei dipendenti. Ad ogni dipendente è stato reso disponibile un “ambiente cloud” personale nel quale memorizzare i propri dati.

L'innovazione ha riguardato sia i prodotti intranet resi più usabili ed aggiornati alle moderne tecnologie web quali l'ambiente Html5, sia i prodotti web Alsia.

Dal 18 dicembre 2019, infatti, è stato pubblicato il nuovo sito di ALSIA raggiungibile allo stesso indirizzo www.alsia.it. Una nuova release che si attiene scrupolosamente a quanto prescritto nelle “Linee guida di design per i servizi digitali della PA” pubblicate da AGID – Agenzia per l'Italia Digitale- rendendo il sito un ambiente digitale sviluppato con moderne tecnologie di “Content design”, orientato agli utenti mediante metodologie di “User Interface” e soprattutto “user oriented” ovvero un sito orientato verso i bisogni del cittadino avendo in evidenza i “servizi resi dall'Agenzia” implementati secondo moderne metodologie di “service design”.

Dalla stessa data è in rete il nuovo prodotto web Agrifoglio on-line fruibile dal sito www.alsia.it dell'Agenzia. Anch'esso sviluppato seguendo i paradigmi tecnologici dettati dalle suddette Linee Guida Agid.

L'introduzione dell'applicativo denominato “Semaforo” ha rappresentato un'innovazione che ha garantito un'organizzazione coordinata degli eventi interni ed esterni dell'Agenzia.

È stata implementata anche innovazione nei processi di fruizione dei dati e dei servizi. L'adozione del "cloud" per ogni singolo dipendente ha reso più "usabile" il Patrimonio Informativo di ogni dipendente in quanto utilizzabile attraverso qualsiasi "device" (Pc, Notebook Tablet e smartphone) e da qualsiasi luogo. Con l'introduzione della "VPN" – Virtual Private Network – inoltre è stato innovato garantendo sicurezza all'accesso ai servizi intranet dell'Agenzia.

L'introduzione del Cloud e della VPN in Agenzia ha reso "immediata" l'introduzione del Lavoro Agile per i dipendenti dell'Agenzia durante la fase dell'emergenza sanitaria Covid-19.

L'introduzione della piattaforma ZOOM di "Video Conference" come strumento di lavoro ha rappresentato l'innovazione di processo nelle modalità di lavoro dell'Agenzia diventando rapidamente non solo strumento di comunicazione interna ma anche e soprattutto esterna. In video-conference sono erogati il servizio "esperto risponde" e sono stati riattivati "gli eventi e i seminari" non più in presenza ma on-line, poi diffusi ulteriormente mediante lo streaming sull'account facebook di Alsia.

L'Agenzia è inoltre presente nell'ambito dei principali social network attraverso i quali eroga servizi di informazione e comunicazione tecnica:

www.facebook.com/alsia.basilicata<<http://www.facebook.com/alsia.basilicata>>

<http://www.youtube.com/user/alsiabasilicata>

<http://Twitter.com/@alsiasocial>;

<https://www.linkedin.com/>

(https://www.instagram.com/alsia_basilicata/?hl=it)

2.4 Le risorse finanziarie

Il Bilancio di previsione dell'Agenzia - Annuale 2020 e Triennale 2020/2022, oggetto della Delibera Alsia n. 37 del 10.04.2020, è stato approvato dalla Regione Basilicata con la legge n. 14 del 4.6.2020.

Tutti gli stanziamenti di spesa di competenza inseriti nel Bilancio sono stati definiti in relazione alle esigenze funzionali ed agli obiettivi concretamente perseguibili dalle Aree dell'Agenzia, nella misura necessaria per lo svolgimento delle attività.

Il Bilancio è redatto con l'attenzione rivolta alla promozione dell'armonizzazione delle procedure contabili ed al progressivo allineamento della contabilità finanziaria alla contabilità economica, in modo da arrivare ad una raffigurazione corretta e veritiera dei programmi/attività e dell'andamento economico, finanziario e patrimoniale dell'Agenzia: lo schema di bilancio risponde così all'esigenza di garantire efficienza, efficacia e trasparenza nell'azione dell'Agenzia e consente la verifica dei risultati ottenuti.

Il Bilancio di previsione dell'Agenzia rappresenta il quadro delle risorse che si prevede di acquisire ed impiegare nel triennio 2020/2022 ed è:

1. Finanziario, in quanto indica le valutazioni finanziarie delle entrate e delle uscite previste per gli esercizi;
2. Misto, in quanto, oltre alle entrate ed uscite nell'aspetto giuridico si prevede il risultato di sintesi degli esercizi precedenti, ovvero, l'avanzo d'amministrazione con indicazione della quota vincolata utilizzata anticipatamente.

Le risorse impiegate per la realizzazione delle attività dell'Alsia nell'annualità programmata derivano nel loro insieme dall'integrazione di varie fonti finanziarie:

Fonte Finanziaria	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
Unione Europea	878.278,98	487.120,00	316.620,00
Stato	335.103,42	400.000,00	264.000,00
Altri Enti	114.325,87	27.500,00	20.000,00
Regione Basilicata	778.737,00	461.150,00	465.700,00
Privati	1.396.387,87	347.120,00	271.000,00
Entrate proprie	271.386,87	218.000,00	218.000,00
Avanzo Vincolato	892.000,00	-	-
Totale	4.666.220,01	1.940.890,00	1.555.320,00

Per il 2020 l'80% dell'importo totale necessario per l'attuazione della programmazione delle attività, corrispondente a € 3.887.483,80, rinvia da commesse esterne e dalla progettualità dell'Agenzia. L'importo si riduce negli anni successivi al 70% nel 2021 ed al 60% nel 2022.

E' da rilevare che in tutto il triennio 2020-2021 vi è una buona continuità di risorse finanziarie, a dimostrazione che ormai si è consolidata una buona capacità dell'Agenzia di reperire risorse aggiuntive ai trasferimenti regionali.

Questi ultimi, invece, negli anni si sono assottigliati sempre più. In particolare il tradizionale trasferimento per i servizi di sviluppo agricolo previsti dalla L.R. 29/2001 sono passati negli anni da 700.000 /anno, a € 400.000 nel 2017, € 300.000 nel 2018, a zero nel 2019 e nel 2020.³ Le risorse assegnate nel triennio alle diverse aree organizzative dell'Ente sono così individuate:

³ Fonte: Piano Annuale delle Attività 2020

Area di competenza	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
Ricerca e Servizi Avanzati	2.382.295,69	1.171.120,00	840.000,00
Programmazione e Sviluppo	877.105,50	402.150,00	347.700,00
Servizi di Base	447.818,82	217.620,00	217.620,00
Riforma Fondiaria	612.000,00	-	-
Comunicazione	347.000,00	150.000,00	150.000,00
Totale	4.666.220,01	1.940.890,00	1.555.320,00

Gli interventi di miglioramento operativo e gestionale attribuiti dal Piano della Performance all'Area Affari Generali e Finanziari gravano sui costi generali di funzionamento.

I costi del personale con CCNL Funzioni Locali sono a carico del bilancio della Regione Basilicata, mentre quelli del personale con CCNL Chimico sono a carico dell'Alsia, ed oggetto di specifici trasferimenti.

I dettagli relativi alle previsioni di Bilancio possono essere approfonditi al link
<http://www.alsia.it/opencms/opencms/Amministrazione-Trasparente/Bilanci/>

3. La pianificazione triennale

Nell'ambito dei compiti attribuiti all'Alsia dalle leggi regionali, la pianificazione strategica triennale dell'Agenzia – approvata con Delibera di Giunta n. 348 del 17.06.2020 - conferma l'importanza del ruolo dell'innovazione come driver dello sviluppo socio-economico territoriale e rimarca la necessità di un'azione pubblica di sostegno al sistema della ricerca, sviluppo e trasferimento dell'innovazione.

Nell'ecosistema della ricerca ed innovazione regionale, ALSIA – Agenzia Lucana per lo Sviluppo e l'Innovazione in Agricoltura - si posiziona tra ricerca fondamentale ed imprese nel settore dello sfruttamento dei risultati della ricerca per fini applicativi e nella diffusione e trasferimento dell'innovazione al sistema agroindustriale,

- integrata verticalmente ed orizzontalmente con gli altri soggetti del sistema,
- con infrastrutture di eccellenza ricerca e sviluppo uniche a livello europeo
- con competenze multidisciplinari, associate ad una rete di divulgatori tecnici ed Aziende sperimentali.

3.1 Dinamiche del contesto interno ed esterno

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 per contrastare lo spopolamento, la lotta alla povertà e l'inclusione sociale 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 ingenti risorse finanziarie.

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

In questo contesto, il rafforzamento 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 della Basilicata.

- sviluppare aree rurali dinamiche
- proteggere la qualità dell'alimentazione e della salute.

In base alle competenze assegnate dalla legge all'Agenzia, gli obiettivi del Piano saranno conseguiti attraverso specifiche azioni suddivise tra le seguenti aree tematiche:

- a) Bioeconomia: agroindustria, ricerca ed innovazione

- b) Agricoltura e sostenibilità ambientale
- c) Sviluppo rurale: aree interne e innovazione sociale
- d) Biodiversità e produzioni di qualità
- e) Riforma fondiaria: politiche di gestione fondiaria e dismissione del patrimonio

Azioni da realizzare nell'ambito delle Aree tematiche di interesse regionale / competenze dell'Alsia

Compiti dell'Alsia (art. 4 LR 38/96 come modificata dall'art 4 LR 9/2015)						
AREE TEMATICHE:	(a) Supporto produzioni di qualità	(b) Assistenza Tecnica, innovazione e ricerca	(c) Informazione, divulgazione e formazione	(d) Associazionis mo e integrazione	(e) Beni pubblici	(f) Funzioni di servizio
Bioeconomia: agroindustria, ricerca ed innovazione		✓	✓	✓		
Agricoltura e sostenibilità ambientale		✓	✓			✓
Sviluppo rurale: aree interne e innovazione sociale	✓	✓	✓	✓		✓
Biodiversità e produzioni di qualità		✓	✓			✓
Riforma fondiaria			✓		✓	✓

Con riguardo al contesto esterno, infine, non si può non fare menzione dell'impatto che la pandemia da COVID-19 ha avuto su obiettivi, programmazione, organizzazione del lavoro; se è parere condiviso che la PA non potrà più essere la stessa, dopo l'emergenza sanitaria che ha messo in smart work il 68,5% dei dipendenti delle Regioni Dati Funzione Pubblica, aprile 2020), è altrettanto evidente che in tempi brevi – non attualmente dimensionabili – occorrerà procedere alla definizione di percorsi condivisi di razionalizzazione ed evoluzione organizzativa e tecnologica dell'amministrazione.

Occorrerà per questo affrontare il problema del miglior utilizzo del personale, avviare la digitalizzazione dei servizi più importanti, riqualificare i lavoratori con il maggior potenziale e reclutarne di nuovi, secondo una visione di lungo periodo che non si occupi solo - banalmente - di reintegrare i cessati.⁴ Se infatti le nuove tecnologie stanno portando in tutti i settori a fare più cose con minori risorse e che questo contribuisce ad aumentare la produttività del Paese, l'accelerazione delle dinamiche di contrazione del personale dell'Agenzia innanzi illustrate, l'impossibilità per

⁴ "Così lo smart working divide in due la Pa: i dipendenti qualificati e gli esuberanti di fatto" di Francesco Verbaro, Sole 24 Ore - giugno 2020

l'Agenzia di programmare e rispondere ai propri fabbisogni di personale in autonomia, renderanno complicato il perseguimento di un miglioramento organizzativo dell'Ente in tempi rapidi.

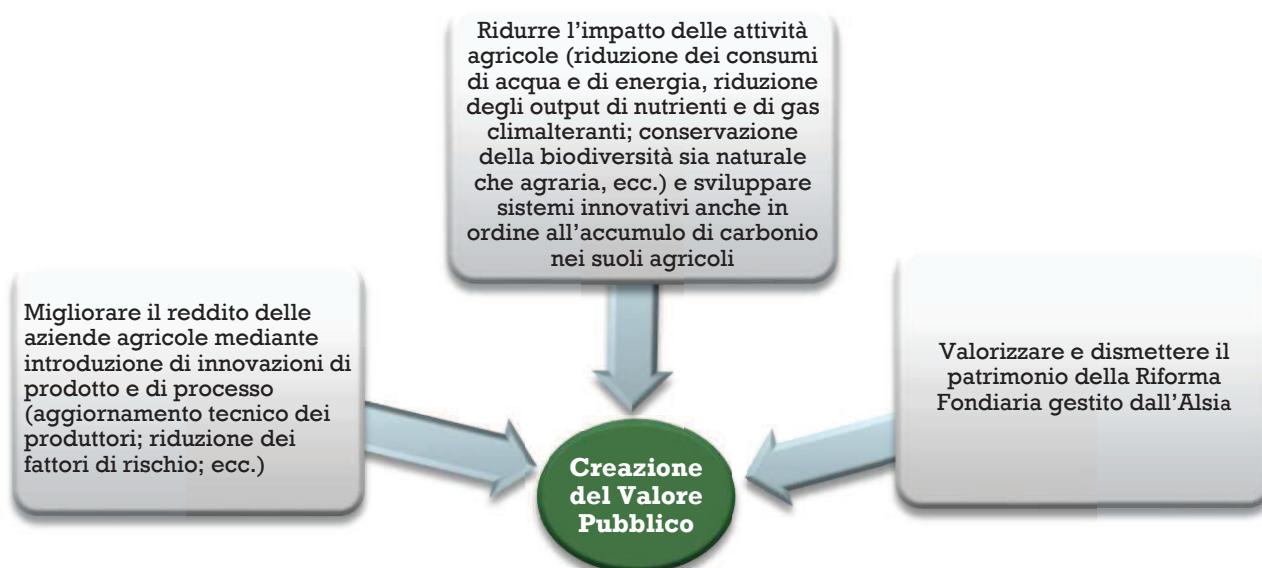
È certamente vero che un lavoro a distanza generalizzato – come auspicato dalla Funzione Pubblica - renderebbe «più economica e più green» l'attività della PA, ma è altrettanto vero che imporrebbe di ripensare la geografia degli uffici pubblici, gli spazi occupati dalle amministrazioni e soprattutto la gestione del personale.”⁵

In attesa degli interventi in materia annunciati dalle autorità dei governi centrali e regionali, l'Agenzia ha comunque impresso una accelerazione alla dotazione di infrastrutture ICT per una più rapida e diffusa digitalizzazione dei propri servizi nel triennio, tanto di quelli rivolti agli utenti esterni che di quelli rivolti all'utenza interna.

3.2 Il quadro delle priorità politiche per il triennio

All'interno delle Aree Tematiche di Intervento individuate con la pianificazione strategica dell'Agenzia, gli outcome individuati e descritti nelle pagine precedenti hanno determinato l'enucleazione di tre obiettivi di carattere strategico pluriennale, secondo le indicazioni del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance ed in continuità con la programmazione degli anni precedenti.

I tre outcome prioritari focalizzati dall'Amministrazione quale ambito di azione di medio / lungo periodo, finalizzata alla creazione di valore pubblico, mediante una corretta gestione dei Cicli di Programmazione (Strategica, di Bilancio, della Performance):



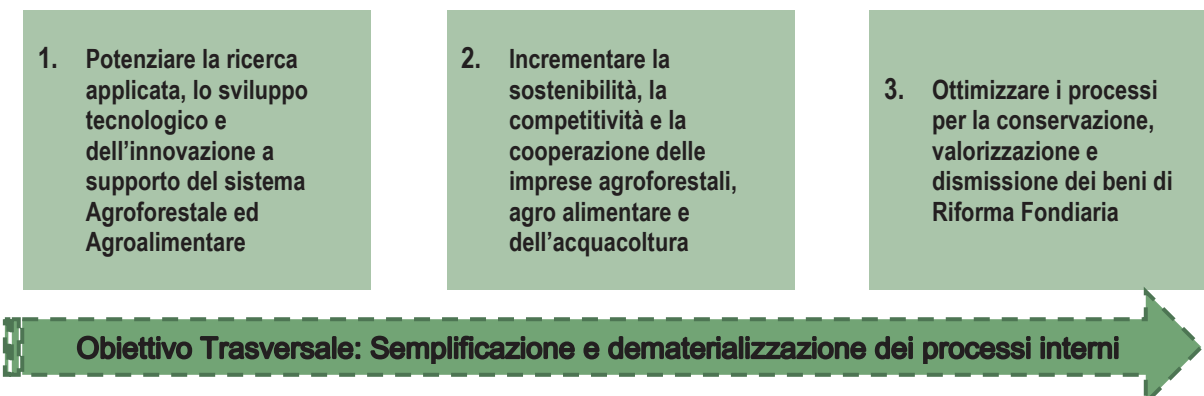
⁵ "Arriva il Pnr, obiettivo smart working strutturale per il 40% dei dipendenti pubblici" di Gianni Trovati – Quotidiano Enti Locali e PA del Sole 24 Ore – giugno 2020

Gli obiettivi strategici (pluriennali) individuati dall'Amministrazione nel Piano delle Attività dell'Agenzia, in attuazione della Mission ad essa affidata dalle norme regionali che la disciplinano, sono stati a loro volta esplosi in obiettivi pluriennali, misurati mediante target predefiniti (anch'essi annuali e triennali).

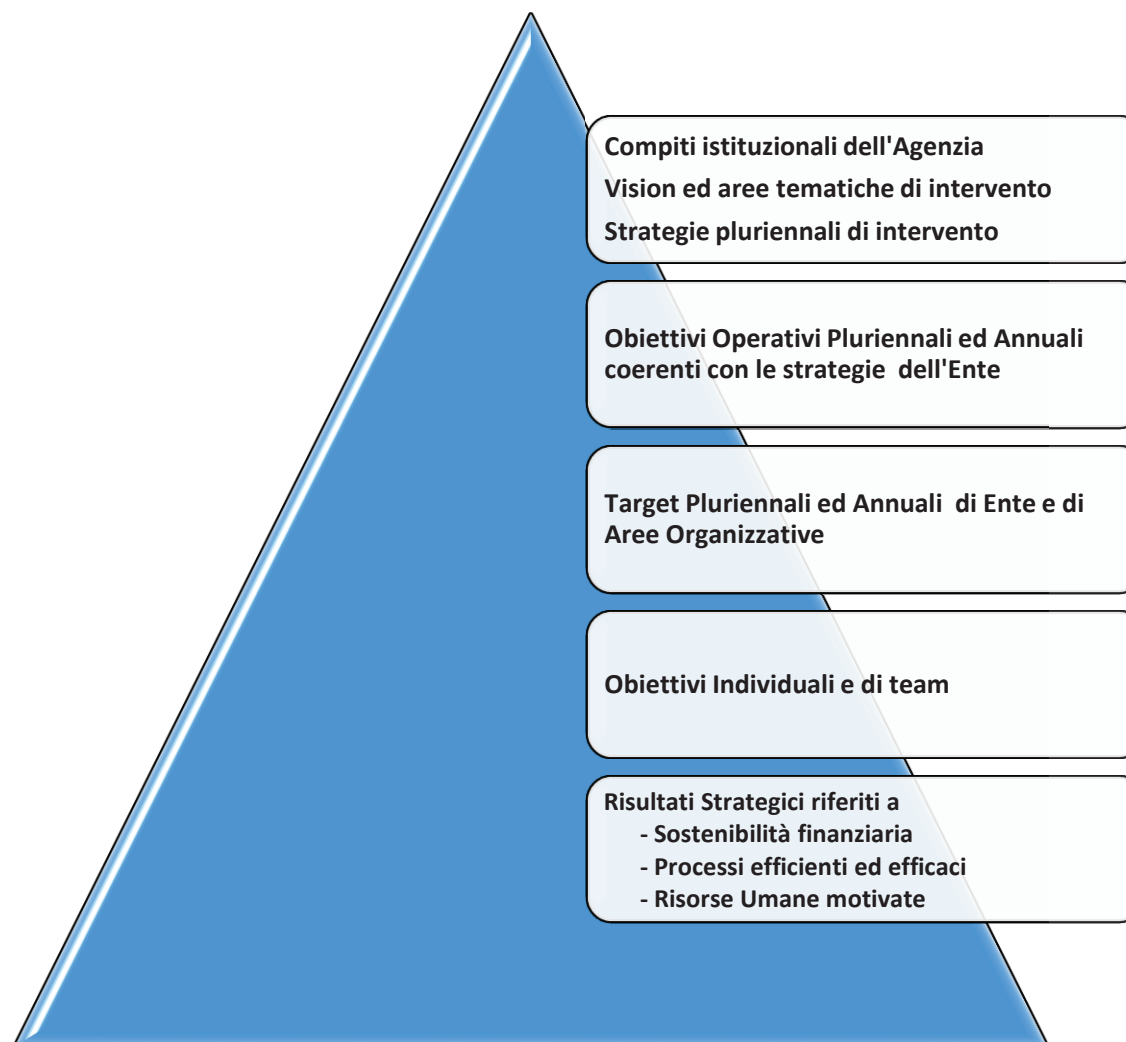
OUTCOME



OBIETTIVI STRATEGICI PLURIENNALI



Documenti e Cicli di Programmazione di riferimento



- LR 38/1996 e ss.mm.ii.
- Piano Triennale ed Annuale delle Attività approvato con DGR n. 348/2020
- Ciclo di Bilancio
- Ciclo della Performance
- Piano Triennale ed Annuale delle Attività approvato con DGR n. 348/2020
- Ciclo di Bilancio
- Ciclo della Performance
- Piano Triennale ed Annuale delle Attività approvato con DGR n. 348/2020
- Ciclo di Bilancio
- Ciclo della Performance
- Ciclo di Bilancio
- Ciclo della Performance
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
- Ciclo di Bilancio
- Ciclo della Performance
- Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

La struttura delle Schede degli Obiettivi Strategici riportate nella presente sezione del Piano sono state redatte secondo la seguente catena logica:



Gli obiettivi - programmati su un arco temporale triennale – sono stati aggiornati annualmente sulla base delle priorità politiche dell'amministrazione, tenendo conto degli eventuali scostamenti su tempi e programmi emersi in fase di misurazione e valutazione. Sono inoltre concentrati su un numero limitato di obiettivi rilevanti, prioritari e coerenti con la posizione occupata dai diversi soggetti (in relazione al ruolo ricoperto), esplicitamente collegati all'attuazione dei progetti prioritari dell'amministrazione, con riferimento al periodo annuale di valutazione.

Il Direttore risponde degli obiettivi strategici ed operativi assegnati all'intero Ente, ricoprendo la massima carica di vertice dell'Agenzia; analogamente, i dirigenti rispondono per l'intera struttura organizzativa (Area) loro assegnata. Il personale di ciascuna Area risponde solidalmente dei risultati organizzativi conseguiti dalla propria struttura di appartenenza secondo le modalità previste dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Particolare rilievo rivestirà il rispetto dei tempi di approvazione dei principali strumenti di programmazione secondo la tempistica di ciascuno degli strumenti di programmazione dell'Agenzia, oggetto di apposito Allegato Tecnico al Piano, insieme alla valutazione della efficienza della spesa (misurata dal rapporto risorse assegnate all'Area / risorse di cui è stata effettuata la Richiesta di Acquisto, secondo una percentuale minima da definire in sede di Conferenza dei Dirigenti).



Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Riepilogo dei fattori caratterizzanti il Sistema, in materia di Performance Organizzativa

Tabella 2

Performance Organizzativa

Parametri	Peso relativo di ogni Parametro	Chi stabilisce il peso relativo di ogni Parametro	In quale documento	Scala di Valutazione	Modalità di calcolo misurazione finale Performance Organizzativa	In quale documento è fissata	Chi valuta
Direttore Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi ENTE Indicatore di salute organizzativa ENTE (tempi pagamento, ecc.)		Giunta, su proposta dell'OIV	Piano della Performance	Media aritmetica semplice della % di raggiungimento obiettivi Media aritmetica semplice della % di raggiungimento obiettivi	Media aritmetica ponderata dei due Parametri	SMVP	Giunta, su proposta dell'OIV
Dirigenti Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi dell'AREA Indicatore di salute organizzativa dell'AREA (tempi pagamento, ecc.)		Direttore in Conferenza dei Dirigenti	Verbale di riunione	Media aritmetica semplice della % di raggiungimento obiettivi Media aritmetica semplice della % di raggiungimento obiettivi	Media aritmetica ponderata dei due Parametri	SMVP	Direttore
Posizioni Organizzative Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi dell'AREA		Direttore in Conferenza dei Dirigenti	Verbale di riunione	Media aritmetica semplice della % di raggiungimento obiettivi		SMVP	Dirigenti
Personale senza incarico di PO Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi dell'AREA		Direttore in Conferenza dei Dirigenti	Verbale di riunione	Media aritmetica semplice della % di raggiungimento obiettivi		SMVP	Dirigenti

3.3 L'Albero della Performance: outcome, obiettivi strategici ed obiettivi operativi triennali

Ognuno degli Obiettivi Strategici è stato poi declinato in Obiettivi Operativi triennali ed annuali assegnati alle Aree, secondo azioni e programmi da realizzare nel triennio 2020-2022, in continuità con quanto programmato e realizzato con il Piano della Performance 2019-2021.

Tale percorso di programmazione è stato rappresentato nell'Albero della Performance, mappa logica che rappresenta graficamente i legami fra mandato istituzionale, missione aziendale, outcome di rilevanza strategica, obiettivi pluriennali ed operativi annuali.

In questa parte del documento, l'Albero della Performance è articolato a partire dagli outcome attesi, con lo scopo di rendere immediatamente intellegibile agli stakeholder la finalizzazione dell'attività programmata dall'Alsia, in ragione dei bisogni rilevati.

Il modello metodologico, ampiamente adattato alle esigenze ed alle dimensioni dell'Agenzia, è quello del "Balanced Scorecard (BSC)", caratterizzato da un forte legame fra risultati, processi e risorse, preferito rispetto ad altri, pure più diffusi nelle pubbliche amministrazioni e negli enti locali, molto più caratterizzati da sistemi di autovalutazione.

Albero della Performance ed Obiettivi Strategici

MANDATO ISTITUZIONALE

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

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

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

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

**OUTCOME
attesi**

IL METODO SEGUITO PER LA PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI

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

OBIETTIVO STRATEGICO N. 1

Potenziare la ricerca applicata, dello sviluppo tecnologico e dell'innovazione a supporto del sistema Agroforestale ed Agroalimentare

OBIETTIVO STRATEGICO N. 2

Incrementare la sostenibilità, la competitività e la cooperazione delle imprese Agroforestali, Agroalimentari e dell'Acquacoltura

OBIETTIVO STRATEGICO N. 3

Ottimizzare i processi per la conservazione, valorizzazione e dismissione dei beni di Riforma Fondiaria

OBIETTIVO TRASVERSALE DI ACCOMPAGNAMENTO E SUPPORTO

Semplificazione e dematerializzazione dei processi interni

4. La programmazione annuale

4.1 Il processo

Gli obiettivi sono stati definiti all'esito di un confronto con la dirigenza dell'Ente, definendo le responsabilità di ciascuno nel raggiungimento di traguardi aziendali prefissati.

Come anticipato nelle pagine introduttive,

- È stato predisposto un Vademecum di accompagnamento alla compilazione delle nuove schede, con domande tese a focalizzare le criticità emerse nelle precedenti annualità per individuare azioni di miglioramento;
- È stata realizzata una attività di accompagnamento e supporto tecnico ai responsabili organizzativi (Dirigenti e Posizioni organizzative) nella redazione delle parti di Piano di loro competenza.

Le schede di programmazione degli obiettivi operativi – annuali e pluriennali - assegnati a ciascuna area sono state modificate con lo scopo di facilitare un ripensamento critico della Performance degli anni precedenti, prevenire scostamenti dalla programmazione, focalizzare più facilmente possibili azioni di miglioramento organizzativo e prevenzione di “opacità amministrativa”.

Ogni Area partecipa – nell'ambito delle proprie competenze – alla realizzazione di ciascun obiettivo definito dall'Amministrazione:

- le quattro Aree “di line” (Programmazione e Sviluppo, Ricerca e Servizi Avanzati, Servizi di Base, Gestione Riforma Fondiaria) perseguono il raggiungimento degli obiettivi strettamente legati alla mission dell'Agenzia.
- l'Area Affari Generali e Finanziari e l'Area Comunicazione perseguono il raggiungimento degli obiettivi trasversali, finalizzati a dare maggiore fluidità ed efficienza alla macchina amministrativa attraverso azioni di semplificazione e progressiva automazione di processi e procedimenti, finalizzati al progressivo miglioramento dei Cicli di Programmazione ed al rafforzamento del rapporto con gli stakeholders, mediante azioni di comunicazione più mirate ed integrate fra loro.

Il concorso delle Aree al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente

Obiettivo Strategico	Aree con responsabilità di attuazione
1. Potenziare la ricerca applicata, lo sviluppo tecnologico e l'innovazione a supporto del sistema Agroforestale ed Agroalimentare	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Area Servizi di Base ▪ Area Ricerca e Servizi Avanzati
2. Incrementare la sostenibilità, la competitività e la cooperazione delle imprese agroforestali, agro alimentari e dell'acquacoltura	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Area Servizi di Base ▪ Area Ricerca e Servizi Avanzati ▪ Area Programmazione e Sviluppo
3. Ottimizzazione dei processi per la conservazione, valorizzazione e dismissione dei beni di Riforma Fondiaria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestione Riforma Fondiaria
Obiettivo Trasversale	
Semplificazione e dematerializzazione dei processi interni	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Area Affari Generali e Finanziari ▪ Area Comunicazione

Al fine di non accrescere eccessivamente i costi di transazione del sistema (e non dovere effettuare ponderazioni tra gli obiettivi assegnati, il cui risultato complessivo, è rappresentato da una “media aritmetica semplice”), gli obiettivi complessivamente assegnati ad ogni Area presentano livelli di complessità comparabili e tendenzialmente uniformi.

In questa sezione del Piano si procede alla definizione e assegnazione, per ogni annualità:

- degli obiettivi che si intendono raggiungere,
- dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l’allocazione delle risorse;

Come descritto nell’albero della performance, gli interventi sono stati pianificati sulla base:

1. Dell’individuazione dei bisogni attraverso la consultazione di utenti, cittadini, stakeholders;
2. Di un approccio organico al sistema delle imprese locali del comparto agricolo ed agroindustriale, inteso quale realtà dipendente dalle connessioni con il resto dell’economia regionale e meridionale.

Target ed indicatori valutano se, nella realizzazione degli obiettivi programmati, il sistema organizzativo dell’Ente e le singole Risorse Umane, abbiano operato secondo criteri di efficienza, efficacia, economicità, finalizzati alla creazione e conservazione del Valore Pubblico. Indicatori e target sono di facile fruizione da parte di un pubblico non specializzato e pertanto facilmente valutabili dall’utenza, non eccessivamente analitici e 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”.

Nell’anno in corso, la struttura deputata alla gestione del Ciclo della Performance avrà come obiettivo la gestione informatizzata della fase di misurazione dei risultati, come peraltro auspicato nel documento di validazione del Ciclo 2018 dall’Autorità per la Valutazione e il Merito.

Partendo dai suggerimenti metodologici in esso contenuti, e per meglio allineare la redazione del piano al nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, a partire dall’annualità 2020 è stata introdotta in ciascuna “Scheda Obiettivo” una breve ed esplicita descrizione dei bisogni cui si intende dare risposta attraverso l’azione programmata, esplicitando gli stakeholders propri per ciascuno di essi.

È stato inoltre introdotto uno spazio dedicato alla valutazione

- degli eventuali rischi di mancato raggiungimento dell’obiettivo fissato e delle azioni da mettere in campo per la sua mitigazione;
- degli eventuali rischi di maladministration collegati al conseguimento dell’obiettivo, con conseguente individuazione delle azioni di mitigazione da adottare.

Il tentativo effettuato con la programmazione della performance 2020 (anche attraverso il cambiamento della struttura delle schede-obiettivo o della introduzione dei nuovi campi) è quello di rendere sempre più usuale il metodo della programmazione e controllo, seguendo un filo logico consequenziale nella individuazione dell'interesse (del) pubblico perseguito, fino alla individuazione di indicatori e target sempre meno "quantitativi" e sempre più "qualitativi"; obiettivo realisticamente perseguibile solo attraverso un progressivo spostamento dal "punto di vista dell'Ente" al "punto di vista dei destinatari".

Al Direttore ed alla sua struttura è affidata la programmazione strategica, l'individuazione delle priorità, la definizione del sistema di misurazione della performance, utilizzando gli strumenti operativi ritenuti più opportuni, nel rispetto dei criteri fondamentali del sistema rappresentati dalla completezza, chiarezza e facile consultabilità.⁶

Ai Dirigenti, nello svolgimento dei compiti assegnati, l'onere di garantire l'attuazione dei programmi previsti nel Piano delle Attività, secondo gli standard di efficienza, efficacia, economicità previsti nel Piano della Performance, definiti dal Direttore in conseguenza di priorità e valutazioni di carattere strategico.

Per quanto riguarda la parità di genere, si segnala una importante difficoltà pratica:

- da un lato il complesso delle norme di settore che spingono le amministrazioni pubbliche a "svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori", con "l'obiettivo di promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro pubblico, pratiche lavorative e, di conseguenza, culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche"⁷;
- dall'altro una realtà dell'Agenzia che vede il turn over del personale bloccato da anni (ivi incluso l'istituto delle progressioni verticali fra categorie) ed una età anagrafica elevata dei dipendenti (ben lontana da problemi connessi alla maternità ed all'accudimento di figli minori).

Si rimarca che, nell'ambito dell'ultima indagine sul Benessere Organizzativo effettuata dall'Agenzia sono state poste esplicite domande riferite a possibili forme di discriminazione legate al genere, chiedendo inoltre che fosse segnalato l'interesse per orari di lavoro differenziati, ovvero di altre misure che potessero meglio conciliare tempi di vita e di lavoro, ricevendone una risposta esplicitamente negativa.

La sperimentazione "forzata" dello smart work dovuta alla pandemia in corso, potrebbe tuttavia fornire elementi di valutazione nuovi e non scontati negli esiti⁸, che ci si propone di verificare nel primo semestre del 2021 con una nuova indagine sul benessere organizzativo dei dipendenti.

⁶ Delibera CIVIT n. 104/2010.

⁷ Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 maggio 2007 "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"

⁸ Molte ricerche stanno evidenziando come per le donne, questa modalità di lavoro sia più pesante, alienante e stressante, a differenza della percezione degli uomini per i quali, oltre ad essere più stimolante e soddisfacente, è maggiore l'indifferenza rispetto al lavoro tradizionale (Indagine Cgil/Fondazione Di Vittorio sullo Smart working). In una recente intervista, la Prof.ssa Chiara Ghislieri, docente di Psicologia del

Per ognuno degli Obiettivi annuali individuati sono stati dettagliati gli **Obiettivi Operativi – con numerazione progressiva di identificazione** - ed i rispettivi target.

Ogni Area assicura un apporto di uguale peso al raggiungimento degli obiettivi complessivi dell’Alsia, pari a $100 \div 7 \text{ Aree} = 14,29\%$, progettato in modo da assicurare pari peso a ciascun obiettivo operativo assegnato all’Area per l’annualità di riferimento (per tale ragione, gli obiettivi assegnati a ciascuna Area organizzativa risultano essere di numero diverso (uguali o inferiori a 3, conformemente al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance in vigore).

Le schede di monitoraggio indicheranno nominativamente il personale impegnato sulle attività.

Il monitoraggio intermedio è programmato con cadenza semestrale dal 2021; per quanto riguarda l’anno in corso sarà effettuato nel mese di settembre, secondo il format allegato al presente Piano.

Tutti i dati economici riferiti al 2020 ed al 2022 sono coerenti con i dati del Bilancio pluriennale

Lavoro al Dipartimento di Psicologia e Presidente del CUG - Comitato Unico di Garanzia dell'Università di Torino, ha rimarcato che *“importanti occorre ancora tempo. Bisognerà capire quale impatto la pandemia ha avuto su questioni rilevanti quali quelle legate al divario occupazionale tra donne e uomini, sia in termini di presenza sul mercato del lavoro, sia in termini di salario e presenza nelle posizioni apicali, oltre che, più in generale, in termini di ripercussioni sulla qualità della vita. Quali sono gli effetti collaterali dello smart working? Quello che possiamo osservare dai primi dati raccolti, faccio qui riferimento a uno studio in corso al quale hanno partecipato più di 700 persone in Italia (e altrettante in Francia), è una difficoltà maggiore delle donne nel lavoro da remoto: le donne, più degli uomini, hanno sperimentato esaurimento emotivo e hanno riportato maggiori problemi di insonnia. Sulle donne è pesato maggiormente il compito di conciliare (nello stesso spazio, nello stesso tempo) ruolo lavorativo e familiare, con maggiori difficoltà a recuperare energie attraverso il tempo dedicato a sé (sia esso impiegato per rilassarsi o per impegnarsi in attività che generano risorse). “*

Obiettivi Triennali del Piano delle Performance 2020 / 2022

		Direzione	Servizi di Base	Ricerca e Servizi Avanzati	Programmazione e Sviluppo	Gestione Riforma Fondiaria, Patrimonio, Appalti e Lavori	Affari Generali e Finanziari	Comunicazione
Obiettivi "CORE" – Stakeholders prevalentemente esterni	Obiettivo Strategico n. 1 Potenziare la ricerca applicata, lo sviluppo tecnologico e l'innovazione a supporto del sistema Agroforestale ed Agroalimentare	1. Dematerializzazione dei servizi 2. Iniziative di valutazione partecipativa, e coprogettazione delle Azioni dell'Agenzia 3. Attivazione di un servizio di ascolto sistematico degli utenti	4. Predisposizione e prima valutazione di una prova sperimentale per la qualità del consiglio irriguo e della difesa fitosanitaria	7. Potenziamento dell'integrazione della ricerca locale nell'ambito delle relazioni internazionali, mediante progetti di cooperazione transregionali, europei, internazionali 8. Rafforzamento del flusso ricerca / impresa/stakeholder: Elaborazione, presentazione, attivazione di progetti sviluppati in co-progettazione con imprese ed enti pubblici 9. Potenziamento delle infrastrutture di ricerca (IR) ed erogazione di servizi avanzati				
	Obiettivo Strategico n. 2 Incrementare la sostenibilità, la competitività e la cooperazione delle imprese agroforestali, agro alimentari e dell'acquacoltura		5. Realizzazione di una proposta di modello unico regionale per la valorizzazione delle produzioni agroalimentari lucane e del turismo rurale; 6. Selezione - mediante bando - di aziende agricole per erogazione di consulenza per la difesa fitosanitaria a basso apporto di pesticidi;		10. Potenziamento della specializzazione per comparti produttivi delle Aziende Agricole SSDD 11. Individuazione di nuove strategie di trasferimento delle innovazioni agli operatori delle filiere produttive e/o dei comparti (cerealicolo, ortofrutticolo, vitivinicolo, olivicolo, piante officinali / biodiversità, foraggicoltura, forestazione produttiva e acquacoltura);			
	Obiettivo Strategico n. 3 Ottimizzazione dei processi per la conservazione, valorizzazione e dismissione dei beni di Riforma Fondiaria					12. Manutenzione ed adeguamento strutture Alsia 13. Messa in sicurezza di fabbricati pericolanti; 14. Completamento della dismissione di beni della Riforma con procedure ante LR 19/2017;		
Obiettivi di accompagnamento	Obiettivo Trasversale Semplificazione e dematerializzazione dei processi interni						15. Semplificazione e standardizzazioni procedimenti sotto il profilo giuscontabile 16. Semplificazione e standardizzazione delle procedure di rendicontazione di progetti eterofinanziati 17. Semplificazione e controllo del Ciclo della Performance	18. Dematerializzazione delle modalità di accesso ai servizi dell'Agenzia 19. Corsi di formazione per il personale su web editing, strumenti per lo smart-working, call e video Conference e Social-media

4.2 Obiettivi Operativi Triennali ed Annuali delle Aree

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

Obiettivi per annualità		Indicatori di risultato	Target	Output
2020	1. Dematerializzazione dei servizi 2. Iniziative di valutazione partecipativa e co-progettazione delle Azioni dell'Agenzia 3. Attivazione di un servizio di ascolto sistematico degli utenti	1. Digitalizzazione fascicoli legali 2. N. incontri con stakeholder ed utenti, istituzionali, esterni ed interni all'Agenzia 3. Strutturazione del servizio con orari e caratteristiche di qualità predefinite	1. Almeno il 95% dei fascicoli legali 2. Almeno 12 incontri con stakeholder esterni, istituzionali e non 3. Integrazione della Carta dei Servizi	1. Dichiarazione del responsabile del servizio, attestante l'avvenuto raggiungimento del target 2. Report degli incontri complessivamente effettuati 3. Aggiornamento della Carta dei Servizi
2021	1. Dematerializzazione dei servizi 2. Iniziative di valutazione partecipativa e co-progettazione delle Azioni dell'Agenzia	1. Digitalizzazione del repertorio contratti 2. N. incontri con stakeholder ed utenti, istituzionali, esterni ed interni all'Agenzia	1. Almeno il 95% dei contratti repertoriati 2. Almeno 12 incontri con stakeholder esterni, istituzionali e non	1. Dichiarazione del responsabile del servizio, attestante l'avvenuto raggiungimento del target 2. Report degli incontri complessivamente effettuati
2022	1. Dematerializzazione dei servizi 2. Iniziative di valutazione partecipativa e co-progettazione delle Azioni dell'Agenzia	1. Formazione dei dipendenti dell'Agenzia per l'uso diffuso dei fascicoli elettronici 2. N. incontri con stakeholder ed utenti, istituzionali, esterni ed interni all'Agenzia	1. Erogazione di almeno 3 ore/allievo 2. Almeno 12 incontri con stakeholder esterni, istituzionali e non	1. Fogli di presenza e questionario di gradimento 2. Report degli incontri complessivamente effettuati

Individuazione degli stakeholders riferiti alla programmazione della Performance dell'Area per l'annualità 2020

- Ministeri, Regioni, Università, Istituzioni di Ricerca Enti Locali,
- Imprese singole ed associate e loro organizzazioni rappresentative;
- Organizzazioni professionali ed associazioni riconosciute
- Utenti interni all'Agenzia

Individuazione del bisogno pubblico su cui si intende incidere

Maggiore accountability dei servizi e dei processi
Efficientamento degli uffici e riduzione dei tempi amministrativi

Risorse assegnate all'Area per l'annualità

Risorse Umane 11

Risorse Finanziarie € /

Continuità / Discontinuità con la programmazione effettuata nei Piani della Performance delle annualità precedenti



CONTINUITÀ



DISCONTINUITÀ

Valutazione dei rischi:

- di mancato raggiungimento degli obiettivi ANNUALI
 - di “maladministration”
- ed iniziative di mitigazione

Nessuno

Obiettivi Operativi Triennali e Target dell'Area

SERVIZI DI BASE

	Obiettivi annualità	Indicatori di risultato	Target	Output
2020	<p>4. Predisposizione e prima valutazione di una prova sperimentale per la qualità del consiglio irriguo e della difesa fitosanitaria</p> <p>5. Realizzazione di una proposta di modello unico regionale per la valorizzazione delle produzioni agroalimentari lucane e del turismo rurale;</p> <p>6. Selezione - mediante bando - di aziende agricole per erogazione di consulenza per la difesa fitosanitaria a basso apporto di pesticidi;</p>	<p>4. Allestimento di un campo pilota per la gestione ottimale dell'acqua e n. prove dimostrative per la difesa di una coltura arborea</p> <p>Prova dimostrativa per la taratura delle macchine irroratrici</p> <p>5. Redazione di proposta di marchio unico e di un disciplinare operativo;</p> <p>6. Individuazione degli imprenditori agricoli destinatari del progetto di consulenza aziendale e predisposizione della scheda aziendale di intervento per ciascun beneficiario;</p>	<p>4. Allestimento del campo pilota;</p> <p>n. 1. prova dimostrativa per la difesa fitosanitaria di una coltura arborea</p> <p>n. 1 prova dimostrativa per la taratura delle macchine irroratrici</p> <p>5. Condivisione con il Direttore dell'Alsia del modello, per una proposta di policy.</p> <p>6. Predisposizione della scheda aziendale di ciascun beneficiario</p>	<p>4. Bilancio idrico del campo pilota; fogli presenza e questionari di gradimento delle prove e report tecnico relativo alla difesa</p> <p>5. Valutazione positiva da parte della Direzione Alsia</p> <p>6. Copia delle schede</p>
2021	<p>4. Gestione della prova sperimentale per la qualità del consiglio irriguo e della difesa fitosanitaria e disseminazione prime valutazioni</p> <p>5. Implementazione del progetto, divulgazione del modello e condivisione con gli stakeholder regionali;</p> <p>6. Attuazione del "Progetto tecnico di un servizio di consulenza alle aziende agricole per la difesa fitosanitaria a basso apporto di pesticidi" a livello regionale;</p>	<p>4. Continuità nella fornitura dati evidenziati nel corso della sperimentazione in campo</p> <p>5. Realizzazione di incontri di informazione / divulgazione del modello con stakeholders rappresentativi delle categorie produttive;</p> <p>6. Numero di aziende fruitrici dei servizi di consulenza da parte dell'Alsia;</p>	<p>4. Interruzioni complessive non inferiori al 93% dell'erogazione del servizio</p> <p>n. 1. prova dimostrativa per la difesa fitosanitaria di una coltura agraria</p> <p>n. 1 prova dimostrativa per la taratura delle macchine irroratrici</p> <p>5. Realizzazione di almeno 5 incontri;</p> <p>6. Almeno n. 250 Aziende fruitrici con valutazione di gradimento;</p>	<p>4. Dichiarazione del Dirigente delle interruzioni complessive fogli presenza e questionari di gradimento delle prove e report tecnico relativo alla difesa</p> <p>5. Verbali o documenti equivalenti, relativi agli incontri realizzati con gli stakeholder;</p> <p>6. Dichiarazione del Dirigente attestante l'attività di consulenza svolta a favore di almeno 250 aziende e questionari di gradimento</p>

2022	<p>4. Gestione della prova sperimentale per la qualità del consiglio irriguo e della difesa fitosanitaria e disseminazione prime valutazioni</p> <p>5. Implementazione del progetto, divulgazione del modello e condivisione con gli stakeholder regionali;</p> <p>6. Attuazione del "Progetto tecnico di un servizio di consulenza alle aziende agricole per la difesa fitosanitaria a basso apporto di pesticidi" a livello regionale</p>	<p>4. Continuità nella fornitura dati evidenziati nel corso della sperimentazione in campo</p> <p>5. Realizzazione di incontri di informazione / divulgazione del modello con imprenditori singoli ed associati;</p> <p>6. Numero di aziende fruitrici dei servizi di consulenza da parte dell'Alsia</p>	<p>4. Interruzioni complessive non inferiori al 93% dell'erogazione del servizio</p> <p>n. 1. prova dimostrativa per la difesa fitosanitaria di una coltura agraria</p> <p>n. 1 prova dimostrativa per la taratura delle macchine irroratrici</p> <p>5. Realizzazione di almeno 5 incontri;</p> <p>6. Almeno n. 250 Aziende fruitrici con valutazione di gradimento</p>	<p>4. Dichiarazione del Dirigente delle interruzioni complessive fogli presenza e questionari di gradimento delle prove e report tecnico relativo alla difesa</p> <p>5. Verbalì o documenti equivalenti, relativi agli incontri realizzati con gli stakeholder;</p> <p>6. Dichiarazione del Dirigente attestante l'attività di consulenza svolta a favore di almeno 250 aziende e questionari di gradimento</p>
------	---	--	---	---

Individuazione degli stakeholders riferiti alla programmazione della Performance dell'Area per l'annualità 2020

- Imprese singole ed associate e loro organizzazioni rappresentative;
- Organizzazioni professionali
- Regione Basilicata, Unibas, Enti Locali, Consorzio di Bonifica

Individuazione del bisogno pubblico su cui si intende incidere

Domanda di consulenza amministrativa e tecnica nel settore della difesa sostenibile delle colture, relativo alla gestione dei prodotti fitosanitari ed alla difesa integrata

Valorizzazione dei prodotti ai fini di una migliore produttività delle attività di impresa

Risorse assegnate all'Area per l'annualità

Risorse Umane 28

Risorse Finanziarie € 447.818,00

Continuità / Discontinuità con la programmazione effettuata nei Piani della Performance delle annualità precedenti



CONTINUITÀ



DISCONTINUITÀ

Valutazione dei rischi:

- di mancato raggiungimento degli obiettivi ANNUALI
 - di "maladministration"
- ed iniziative di mitigazione

Per il raggiungimento degli obiettivi non si intravedono particolari rischi

Possibile rischio nella individuazione delle aziende destinatarie dei servizi di consulenza

Misura di contenimento: Predefinizione e trasparenza dei criteri selezione delle aziende partecipanti al bando

Obiettivi Operativi Triennali e Target dell'Area

RICERCA E SERVIZI AVANZATI

Obiettivi annualità		Indicatori di risultato	Target	Output
2020	<p>7. Potenziamento dell'integrazione della ricerca locale nell'ambito delle relazioni internazionali, mediante progetti di cooperazione transregionali, europei, internazionali</p> <p>8. Rafforzamento del flusso ricerca / impresa/stakeholder: Elaborazione, presentazione, attivazione di progetti sviluppati in co-progettazione con imprese ed enti pubblici</p> <p>9. Potenziamento delle infrastrutture di ricerca (IR) ed erogazione di servizi avanzati</p>	<p>7. N. progetti cooperazione transregionale e/o transnazionali e/o europei in corso; N. partner stranieri coinvolti nei progetti; n. visitatori stranieri</p> <p>8. n. progetti di ricerca applicata in corso per soddisfare richieste di innovazione dal settore agroalimentare delle imprese regionali;</p> <p>n. associazioni rappresentative del settore agroalimentare;</p> <p>9. a) n. dei servizi incrementali erogabili al territorio</p> <p>9. b) n. corsi di perfezionamento e scambio buone prassi per tecnici e divulgatori</p>	<p>7. Almeno N. 3 progetti cooperazione transregionale e/o transnazionali e/o europei; almeno n. 10 partner stranieri coinvolti nei progetti; almeno n. 10 visitatori stranieri</p> <p>8. n. 4 progetti e n. 5 associazioni rappresentative del settore agroalimentare</p> <p>9. a) n. 5 (da Carta dei Servizi)</p> <p>9. b) n. 5 corsi per almeno 15 allievi/corso</p>	<p>7. Documentazione di progetto; Registro ospiti del Centro di Ricerca</p> <p>8. Report per dei risultati di ricerca per ogni progetto; documentazione attestante il partenariato (in senso lato)</p> <p>9. Carta dei servizi relativa ai servizi incrementali erogabili; fogli di presenza dei corsi e questionari di gradimento</p>

2021	<p>7. Potenziamento dell'integrazione della ricerca locale nell'ambito delle relazioni internazionali, mediante progetti di cooperazione transregionali, europei, internazionali</p> <p>8. Rafforzamento del flusso ricerca / impresa/stakeholder: Elaborazione, presentazione, attivazione di progetti sviluppati in co-progettazione con imprese ed enti pubblici</p> <p>9. Potenziamento delle infrastrutture di ricerca (IR) ed erogazione di servizi avanzati</p>	<p>7. N. progetti cooperazione transregionale e/o transnazionali e/o europei in corso; N. partner stranieri coinvolti nei progetti; n. visitatori stranieri</p> <p>8. n. progetti di ricerca applicata in corso per soddisfare richieste di innovazione dal settore agroalimentare delle imprese regionali; n. associazioni rappresentative del settore agroalimentare;</p> <p>9 a) n. dei servizi incrementali erogabili al territorio 9 b) n. corsi di perfezionamento e scambio buone prassi per tecnici e divulgatori</p>	<p>7. Almeno N. 3 progetti cooperazione transregionale e/o transnazionali e/o europei in corso; almeno n. 12 partner stranieri coinvolti nei progetti; almeno n. 12 visitatori stranieri</p> <p>8. n. 5 progetti e n. 7 associazioni rappresentative del settore agroalimentare</p> <p>9a) n. 5 9b) n. 8 corsi per almeno 15 allievi/corso</p>	<p>7. Documentazione di progetto; Registro ospiti del Centro di Ricerca</p> <p>8. Report per dei risultati di ricerca per ogni progetto; documentazione attestante il partenariato (in senso lato)</p> <p>9. Carta dei servizi relativa ai servizi incrementali erogabili; fogli di presenza dei corsi e questionari di gradimento</p>
2022	<p>7. Potenziamento dell'integrazione della ricerca locale nell'ambito delle relazioni internazionali, mediante progetti di cooperazione transregionali, europei, internazionali</p> <p>8. Rafforzamento del flusso ricerca / impresa/stakeholder: Elaborazione, presentazione, attivazione di progetti sviluppati in co-progettazione con imprese ed enti pubblici</p> <p>9. Potenziamento delle infrastrutture di ricerca (IR) ed erogazione di servizi avanzati</p>	<p>7. N. progetti cooperazione transregionale e/o transnazionali e/o europei in corso; N. partner stranieri coinvolti nei progetti; n. visitatori stranieri</p> <p>8. n. progetti di ricerca applicata in corso per soddisfare richieste di innovazione dal settore agroalimentare delle imprese regionali; n. associazioni rappresentative del settore agroalimentare;</p> <p>9 a) n. dei servizi incrementali erogabili al territorio 9 b) n. corsi di perfezionamento e scambio buone prassi per tecnici e divulgatori</p>	<p>7. Almeno N. 3 progetti cooperazione transregionale e/o transnazionali e/o europei in corso; almeno n. 15 partner stranieri coinvolti nei progetti; almeno n. 15 visitatori stranieri</p> <p>8. n. 5 progetti e n. 7 associazioni rappresentative del settore agroalimentare</p> <p>9a) n. 5 9b) n. 10 corsi per almeno 15 allievi/corso</p>	<p>7. Documentazione di progetto; Registro ospiti del Centro di Ricerca</p> <p>8. Report per dei risultati di ricerca per ogni progetto; documentazione attestante il partenariato (in senso lato)</p> <p>9. Carta dei servizi relativa ai servizi incrementali erogabili; fogli di presenza dei corsi e questionari di gradimento</p>

Individuazione degli stakeholders riferiti alla programmazione della Performance dell'Area per l'annualità 2020

- Imprese singole ed associate e loro organizzazioni rappresentative
- Organizzazioni professionali
- Enti di Ricerca pubblici e privati, Università, Regione Basilicata, Enti Locali

Individuazione del bisogno pubblico su cui si intende incidere

Rispondere efficacemente alla domanda di innovazione delle imprese e degli enti pubblici, rilevata sia attraverso incontri diretti o workshop sia attraverso la rete dei tecnici divulgatori, mediante esperienze di coprogettazione con gli stakeholder. Per i progetti attivati sono previsti il monitoraggio e la valutazione partecipata.

Rendere disponibili - per il territorio – tecnologie e sistemi altamente innovativi per lo svolgimento di servizi di ricerca, sperimentali e di laboratorio

Risorse assegnate all'Area per l'annualità

Risorse Umane 26

Risorse Finanziarie € 2.382.295,00

Continuità / Discontinuità con la programmazione effettuata nei Piani della Performance delle annualità precedenti



CONTINUITÀ



DISCONTINUITÀ

Valutazione dei rischi:

- di mancato raggiungimento degli obiettivi ANNUALI
 - di “maladministration”
- ed iniziative di mitigazione

Nessuno

Obiettivi Operativi Triennali e Target dell'Area

PROGRAMMAZIONE E SVILUPPO

	Obiettivi annualità	Indicatori di risultato	Target	Output
2020	<p>10. Potenziamento della specializzazione per comparti produttivi delle Aziende Agricole SSDD</p> <p>11. Individuazione di nuove strategie di trasferimento delle innovazioni agli operatori delle filiere produttive e/o dei comparti (cerealicolo, ortofrutticolo, vitivinicolo, olivicolo, piante officinali / biodiversità, foraggicoltura, forestazione produttiva e acquacoltura)</p>	<p>10. N. prove sperimentali / dimostrative per AASD nel comparto di specializzazione in coerenza con il Piano delle Attività dell'Agenzia</p> <p>11. N. di progetti /AASD di definizione di modelli di trasferimento delle innovazioni per filiera</p>	<p>10. N. 2 prove / AASD trasferite agli operatori in incontri ad hoc</p> <p>11. N.1 Progetti /AASD</p>	<p>10. Fogli di presenza per ciascun intervento dimostrativo</p> <p>11. Valutazione positiva da parte della Direzione Alsia</p>
2021	<p>10. Potenziamento della specializzazione per comparti produttivi delle Aziende Agricole SSDD</p> <p>11. Rilevazione nuovi fabbisogni degli operatori e trasferimento delle innovazioni nei settori di competenza delle AASD</p>	<p>10. n. prove sperimentali / dimostrative per AASD nel comparto di specializzazione in coerenza con il Piano delle Attività dell'Agenzia</p> <p>11. N. di innovazioni di prodotto e di processo /AASD nell'ambito dell'area di specializzazione</p>	<p>10. N. 2 prove / AASD trasferite agli operatori in incontri ad hoc</p> <p>11. N. 1 innovazione /AASD</p>	<p>10. Fogli di presenza per ciascun intervento dimostrativo</p> <p>11. Valutazione positiva da parte della Direzione Alsia</p>
2022	<p>10. Potenziamento della specializzazione per comparti produttivi delle Aziende Agricole SSDD</p> <p>11. Rilevazione nuovi fabbisogni degli operatori e trasferimento delle innovazioni nei settori di competenza delle AASD</p>	<p>10. n. prove sperimentali / dimostrative per AASD nel comparto di specializzazione in coerenza con il Piano delle Attività dell'Agenzia</p> <p>11. N. di progetti /AASD nell'ambito dell'area di specializzazione</p>	<p>10. N. 2 prove / AASD trasferite agli operatori in incontri ad hoc</p> <p>11. N. 1 innovazione /AASD</p>	<p>10. Fogli di presenza per ciascun intervento dimostrativo</p> <p>11. Valutazione positiva da parte della Direzione Alsia</p>

Individuazione degli stakeholders riferiti alla programmazione della Performance dell'Area **per l'annualità 2020**

- Imprese singole ed associate e loro organizzazioni rappresentative
- Organizzazioni professionali e divulgatori Alsia
- Enti di Ricerca pubblici e privati, Università, Regione Basilicata, Enti Locali

Individuazione del bisogno pubblico su cui si intende incidere

Trasferire al mondo produttivo le innovazioni richieste dagli operatori economici ed istituzionali del settore, attraverso azioni di sperimentazione e dimostrazione attuate dal sistema delle Aziende Agricole Sperimentali Dimostrative (AASD), spingendone la specializzazione nei principali comparti produttivi agricoli.

Risorse assegnate all'Area **per l'annualità**

Risorse Umane 30

Risorse Finanziarie € 877.105,00

Continuità / Discontinuità con la programmazione effettuata nei Piani della Performance delle annualità precedenti



CONTINUITÀ



DISCONTINUITÀ

Valutazione dei rischi:

- di mancato raggiungimento degli obiettivi ANNUALI
 - di "maladministration"
- ed iniziative di mitigazione

Nessuno

Obiettivi Operativi Triennali e Target dell'Area

GESTIONE RIFORMA FONDIARIA, PATRIMONIO, APPALTI E LAVORI

Obiettivi annualità		Indicatori di risultato	Target	Output
2020	12. Manutenzione ed adeguamento strutture Alsia 13. Messa in sicurezza di fabbricati pericolanti; 14. Completamento della dismissione di beni della Riforma con procedure ante LR 19/2017;	12. Conclusione delle procedure di affidamento lavori per l'AASD Lavello; 13. Redazione di un piano di intervento; 14. % di dismissioni effettuate	12. Aggiudicazione della gara 13. Condivisione di priorità e modalità di intervento con la Direzione 14. Almeno il 50%	12. Delibera di aggiudicazione 13. Delibere di approvazione degli elaborati tecnici coerenti con il Piano di intervento 14. Elenco delle procedure di dismissione completate ed attestazione della percentuale raggiunta da parte del Dirigente
2021	12. Manutenzione ed adeguamento strutture Alsia 13. Messa in sicurezza di fabbricati pericolanti; 14. Completamento della dismissione di beni della Riforma con procedure ante LR 19/2017	12. Procedure di affidamento lavori per l'AASD Bosco Galdo; 13. Attuazione del piano di intervento redatto nel 2020; 14. % di dismissioni effettuate	12. Aggiudicazione della gara 13. Realizzazione degli interventi programmati in ordine di priorità e nell'ambito delle risorse assegnate 14. Ulteriore 50%	12. Delibera di aggiudicazione 13. Delibere di approvazione degli elaborati tecnici 14. Elenco delle procedure di dismissione completate ed attestazione della percentuale raggiunta da parte del Dirigente
2022	12. Manutenzione ed adeguamento strutture Alsia 13. Messa in sicurezza di fabbricati pericolanti;	12. Procedure di affidamento lavori per l'AASD Pantano di Pignola; 13. Attuazione del piano di intervento redatto nel 2020;	12. Aggiudicazione della gara 13. Realizzazione degli interventi programmati in ordine di priorità e nell'ambito delle risorse assegnate	12. Delibera di aggiudicazione 13. Delibere di approvazione degli elaborati n tecnici

Individuazione degli stakeholders riferiti alla programmazione della Performance dell'Area per l'annualità 2020

- Imprese singole ed associate e loro organizzazioni rappresentative
- Organizzazioni professionali
- Regione Basilicata, Enti Locali

Individuazione del bisogno pubblico su cui si intende incidere

Tutela della sicurezza e conservazione del patrimonio dell'Agenzia
Efficientamento dei processi amministrativi di dismissione

Risorse assegnate all'Area per l'annualità

Risorse Umane 27

Risorse Finanziarie € 612.000,00

Continuità / Discontinuità con la programmazione effettuata nei Piani della Performance delle annualità precedenti



CONTINUITÀ



DISCONTINUITÀ

Valutazione dei rischi:

- di mancato raggiungimento degli obiettivi ANNUALI
 - di "maladministration"
- ed iniziative di mitigazione

Rischio mancato raggiungimento a causa dei tempi di rilascio delle autorizzazioni da parte di Enti terzi
Criteri di individuazione delle procedure di dismissione – Misura di contenimento: esame in ordine cronologico di avvio del procedimento

Obiettivi Operativi Triennali e Target dell'Area

AFFARI GENERALI E FINANZIARI

	Obiettivi annualità	Indicatori di risultato	Target	Output
2020	15. Semplificazione e standardizzazioni procedimenti sotto il profilo giuscontabile 16. Semplificazione e standardizzazione delle procedure di rendicontazione di progetti eterofinanziati 17. Semplificazione e controllo del Ciclo della Performance	15. Redazione del Regolamento di Contabilità 16. Elaborazione di Linee Guida e modulistica interna 17. Automatizzazione delle procedure di monitoraggio e controllo	15. Redazione del Regolamento di Contabilità 16. Elaborazione di Linee Guida e modulistica interna 17. Acquisizione di apposito software di gestione (in riuso o mediante acquisizione ex novo)	15. Delibera di approvazione del Regolamento 16. Delibera di approvazione delle Linee Guida 17. Documentazione attestante l'acquisito riuso ovvero capitolato di gara
2021	15. Miglioramento organizzativo della gestione del patrimonio immobiliare 16. Miglioramento organizzativo della gestione del parco auto 17. Digitalizzazione delle informazioni per la gestione dei contratti di lavoro	15. % registrazioni su SW OSRA Gruppo Woltres B. Point per il calcolo di dettaglio di IRES, IRAP e IMU 16. Introduzione del SW in riuso e n. ore di formazione dei dipendenti 17. % di fascicoli del personale digitalizzati	15. 50% dei record 16. Effettiva disponibilità del SW e n. 1,5 ore di formazione / dipendente 17. 50% dei fascicoli	15. Attestazione della percentuale raggiunta da parte del Dirigente 16. Fogli di presenza e questionari di gradimento 17. Attestazione del Dirigente del numero di fascicoli digitalizzati
2022	15. Miglioramento organizzativo della gestione del patrimonio immobiliare 16. --- 17. Digitalizzazione delle informazioni per la gestione dei contratti di lavoro	15. % registrazioni su SW OSRA Gruppo Woltres B. Point per il calcolo di dettaglio di IRES, IRAP e IMU 16. --- 17. % di fascicoli del personale digitalizzati	15. Ulteriore 50% 16. --- 17. Ulteriori 50% dei fascicoli	15. Attestazione della percentuale raggiunta da parte del Dirigente 16. --- 17. Attestazione del Dirigente del numero di fascicoli digitalizzati

Individuazione degli stakeholders riferiti alla programmazione della Performance dell'Area **per l'annualità 2020**

- Utenza Interna

Individuazione del bisogno pubblico su cui si intende incidere

Miglioramento della organizzazione interna e della gestione del Ciclo della Performance

Risorse assegnate all'Area per l'annualità**Risorse Umane 15****Risorse Finanziarie € /**

Continuità / Discontinuità con la programmazione effettuata nei Piani della Performance delle annualità precedenti



CONTINUITÀ



DISCONTINUITÀ

Valutazione dei rischi:

- di mancato raggiungimento degli obiettivi ANNUALI
 - di "maladministration"
- ed iniziative di mitigazione

Nessuno

Obiettivi Operativi Triennali e Target dell'Area

COMUNICAZIONE

	Obiettivi annualità	Indicatori di risultato	Target	Output
2020	<p>18. Dematerializzazione delle modalità di accesso ai servizi dell'Agenzia</p> <p>19. Corsi di formazione per il personale su web editing, strumenti per lo smart-working, call e video Conference e Social-media</p>	<p>18. Elaborazione di un progetto di realizzazione del fascicolo digitale dell'utente</p> <p>19. Formazione interna:</p> <ul style="list-style-type: none"> Definizione Catalogo Corsi di riqualificazione Formazione del personale 	<p>18. Il progetto deve prevedere l'attribuzione del QR Code utente</p> <p>19. Almeno 10 ore/allievo per i 5 webinar sui seguenti temi:</p> <ul style="list-style-type: none"> Web-editing Piattaforma Strumenti per lo smart-working: Cloud, VPN, tipi di accesso (A2F, Spid, CNS etc.), Intranet, Semaforo Strumenti di call e video Conference Livello 1 (Livello Utente) Strumenti di call e video Conference Livello 2 (livello Gestore) Sistema Social-media 	<p>18. Attestazione di conformità al target da parte della Direzione</p> <p>19. Report della formazione erogata con valutazione dell'apprendimento di tutti i partecipanti, e raggiungimento della sufficienza per almeno 50%; Certificati di frequenza</p>
2021	18. Dematerializzazione delle modalità di accesso ai servizi dell'Agenzia	18. Realizzazione del progetto per il fascicolo digitale dell'utente: n. utenti in possesso di QR Code	18. Almeno 30% utenti dei servizi Alsia	18. Elenco dei QR Code attribuiti
2022	18. Dematerializzazione delle modalità di accesso ai servizi dell'Agenzia	18. n. utenti in possesso di QR Code	18. Almeno 70% utenti dei servizi Alsia	18. Elenco dei QR Code attribuiti

Individuazione degli stakeholders riferiti alla programmazione della Performance dell'Area per l'annualità 2020

- Imprese singole ed associate e loro organizzazioni rappresentative
- Organizzazioni professionali
- Enti di Ricerca pubblici e privati, Università, Regione Basilicata, Enti Locali

Individuazione del bisogno pubblico su cui si intende incidere

Attivazione più rapida ed efficace dei servizi digitali per i cittadini e per le imprese
Alleggerimento della burocrazia ed accelerazione ed accelerazione della trasformazione digitale.

Risorse assegnate all'Area **per l'annualità**

Risorse Umane 7

Risorse Finanziarie € 347.000,00

Continuità / Discontinuità con la programmazione effettuata nei Piani della Performance delle annualità precedenti



CONTINUITÀ



DISCONTINUITÀ

Valutazione dei rischi:

- di mancato raggiungimento degli obiettivi ANNUALI
 - di "maladministration"
- ed iniziative di mitigazione

Nessuno

5. Fasi, soggetti e tempi di redazione del Piano

Si fornisce di seguito una rappresentazione sintetica del processo attraverso il quale si è giunti alla definizione dei contenuti del Piano della Performance, a valle della definizione ed approvazione del Piano delle Attività dell'Agenzia, in un processo avviato da gennaio 2020 (con attività svolta anche oltre l'orario di lavoro).

Fasi del Processo	Soggetti coinvolti	Ore / uomo dedicate alle fasi	Gen	Feb	Mar	Apr	Magg	Giu	Lug	Ago	Sett	Ott	Nov	Dic
1. Definizione dell'identità dell'organizzazione	P.A.P. Affari generali e del personale	24												
2. Analisi del contesto interno ed esterno	Dirigente Area Affari Generali e Finanziari PAP Affari Generali e Personale	18 40												
3. Definizione delle strategie di intervento dell'Alsia sul territorio	Direttore P.A.P Programmazione e Sviluppo Dirigenti	8 30 8												
4. Definizione obiettivi e piani operativi del Piano della Performance	Direttore P.A.P Programmazione e Sviluppo Dirigente Area Affari Generali e Finanziari P.A.P. Affari generali e del personale	40 40 20 200												
5. Stesura della Bozza di Piano della Performance	P.A.P. Affari generali e del personale Rag. I. Lapolla	100 25												
6. Comunicazione del Piano all'interno dell'ente	Direttore Dirigenti	40 40												
7. Comunicazione del Piano all'esterno dell'ente	Direttore / Dirigenti	8												

5.1 Coerenza con la programmazione economico finanziaria e di bilancio

L'Alsia ha il compito istituzionale di attuare interventi nel comparto agricolo ed agroalimentare, quale parte integrante della programmazione di settore della Regione Basilicata, e pertanto opera e pianifica la propria azione sul territorio in coerenza con

- L'analisi SWOT e la valutazione di bisogni del mondo agricolo ed agroindustriale lucano, valutate dalla Regione Basilicata e descritte nel Piano di Sviluppo Rurale Basilicata 2014-2020;
- La Strategia di Specializzazione Intelligente (S3) della Regione Basilicata
- Le linee di indirizzo indicate nella nuova PAC 2021-2027 come proposta dalla Commissione Europea;
- Le Strategie Europea ed Italiana sulla Bioeconomia;
- Il Pacchetto sull'economia circolare della Commissione Europea;
- Il bilancio pluriennale 2020-2022 della Regione Basilicata;
- Il bilancio pluriennale 2020-2022 dell'ALSIA.

5.2 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle Performance

Il Piano 2020 si pone in continuità con gli obiettivi e le aree tematiche individuate dal momento dell'insediamento dell'attuale vertice aziendale (nel novembre 2019); seppure diversamente aggregati ed esposti alla luce del nuovo sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il Piano 2020-2022 recupera e comprende obiettivi strategici dei precedenti Piani (dal 2016 in poi).

Il Sistema è stato redatto in conformità con il complesso della normativa Regionale vigente in materia e costituisce recepimento del Sistema adottato con DGR 1391/2018 secondo le previsioni e le procedure in esso contenute, con modifiche di minimo impatto imposte dalla struttura dell'Ente.

In esso sono definiti fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità della misurazione e valutazione della performance (organizzativa e individuale), che costituiscono i processi essenziali nello svolgimento annuale del ciclo della performance, tenendo conto degli ambiti individuati rispettivamente dagli articoli 8 e 9 del citato D.Lgs. n. 150/2009 e successive integrazioni e modificazioni; misurazione e valutazione della performance sono infatti attività distinte ma complementari, in quanto fasi del più ampio Ciclo della Performance di seguito rappresentato.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione vigente è alla sua prima messa in atto e potrà pertanto subire lievi aggiustamenti in corso (ovvero a valle) derivanti dalla sua concreta sperimentazione.



Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ⁹ concerne:

- a) L'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- b) L'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- c) La rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- d) La modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) Lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- f) L'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- g) La qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- h) Il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

⁹ D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, Art. 8. Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

Il processo di pianificazione della performance descritto permette di identificare

1. **La Performance Organizzativa dell'Amministrazione**, riferita all'ente nella sua interezza, che, in base alle esperienze pregresse, può essere riferita in termini esemplificativi,
 - al grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici ed operativi dell'ente
 - ad indicatori di "salute organizzativa" dell'amministrazione quali tempi medi pagamenti, tempi medi dei procedimenti
 - al miglioramento degli indici della qualità dei servizi prestati ovvero miglioramento degli indici di produttività riferiti ad output o prestazioni di particolare rilievo per la collettività e per l'utenza.

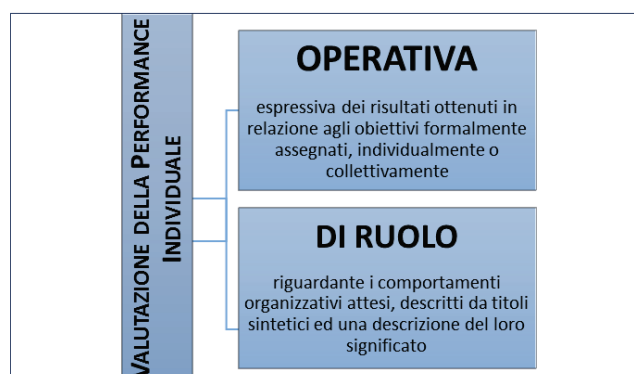
La fase di misurazione serve a quantificare:

- i risultati raggiunti dall'amministrazione nel suo complesso,
- i contributi delle articolazioni organizzative e dei gruppi (performance organizzativa);
- i contributi individuali (performance individuali).



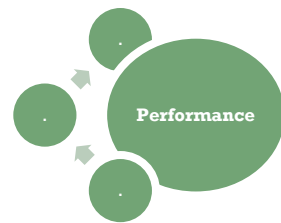

Performance Organizzativa		
Direttore	Grado raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi dell'ENTE	Indicatori di "salute organizzativa" dell'ENTE (tempi medi pagamenti, tempi medi dei procedimenti, ecc.)
Dirigenti	Grado raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi dell'AREA	Indicatori di "salute organizzativa" dell'AREA (tempi medi pagamenti, tempi medi dei procedimenti, ecc.)
Personale non dirigente	Grado raggiungimento medio obiettivi strategici ed operativi di struttura	

La performance individuale è valutata con riferimento alla prestazione della singola unità di personale e si esplica nei confronti

- Del Direttore dell'Agenzia;
- Dei Dirigenti
- Del personale cui è stata attribuita la Posizione Organizzativa
- Del personale del comparto non titolare di incarico di Posizione Organizzativa.



Nell'ambito degli indicatori di salute organizzativa, è volontà della Direzione dare particolare attenzione ed enfasi al rispetto dei tempi di approvazione dei principali documenti di programmazione dell'Agenzia, secondo un calendario descritto nella tabella che segue, oggetto di approvazione da parte della Conferenza dei Dirigenti, secondo il vigente SMVP.

								
	ALSIA	REGIONE	ALSIA	REGIONE	ALSIA	REGIONE	ALSIA	REGIONE
Giugno	Contribuisce alla formazione del DEFR con osservazioni e/o proposte	La Giunta presenta <ul style="list-style-type: none"> il DEFR anno successivo l'Assestamento per l'anno in corso 	Monitoraggio intermedio anno in corso		<ul style="list-style-type: none"> Validazione della Relazione Consuntiva anno precedente dall'Autorità VM Monitoraggio attività anno in corso 			
Settembre	Approvazione dell'assestamento di Bilancio per l'anno in corso				Approvazione delle (eventuali) variazioni al Piano)			
Ottobre	Consultazioni interne per la predisposizione del Bilancio di previsione	La Giunta approva il disegno di legge di Bilancio	Consultazioni interne per la predisposizione del Piano delle Attività				Consultazioni interne per la predisposizione del Piano Triennale di Prevenzione	
Novembre								
Dicembre	Approvazione del Bilancio di previsione		Approvazione del Piano delle Attività	Approvazione del Piano delle Attività dell'Alsia	Individuazione degli obiettivi triennali ed annuali		Approvazione della Relazione Consuntiva	
Gennaio			Relazione a Giunta, Dip. Politiche Agricole e F., a Commissione consiliare su attività anno precedente		Approvazione del Piano della Performance		Approvazione del nuovo Piano Triennale	
Febbraio								
Marzo								
Aprile	Approvazione del Rendiconto di gestione dell'anno precedente							
Maggio					Approvazione Relazione Consuntiva			

Nell'ultima fase, sulla base del livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati, si effettua la valutazione, ovvero si formula un "giudizio" complessivo sulla performance, cercando di comprendere i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, anche al fine di apprendere per migliorare nell'anno successivo.

In base al d.lgs. 150/2009 la fase di valutazione deve avere come output la Relazione annuale sulla Performance che, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel Piano. Nella Relazione, l'amministrazione inoltre evidenzia le modalità secondo cui si è svolto, nell'anno di riferimento, l'intero processo di misurazione e valutazione.

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

La Dirigente dell'Area Affari Generali e Finanziari è referente Alsia nella Struttura di Supporto all'OIV, garantendo un raccordo stabile con l'Organismo di Valutazione ed una proficua collaborazione nella implementazione del Ciclo di Gestione della Performance.

6. Allegati Tecnici

Gli Allegati Tecnici sono parte integrante del Piano.

- 5.1 Scheda di analisi quali-quantitativa delle Risorse Umane;
- 5.2 Modulistica di rendicontazione (gruppi di lavoro e reportistica per il monitoraggio)
- 5.3 Scadenziario del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020-2022

6.1 Analisi caratteri quali – quantitativi delle Risorse Umane

L'analisi quali-quantitativa delle **Risorse Umane** dell'Agenzia è sviluppata secondo una duplice ripartizione:

1. Valori degli indicatori quali-quantitativi;
2. Indicatori di genere.

Dati consuntivi e previsionali al 31.12.2019

Indicatori	Valore
Età media del personale (anni)	57,78
Età media dei dirigenti	58,20
Tasso di crescita unità di personale (2018 / 2019)	0
Dipendenti in possesso di laurea	38,84%
Dirigenti in possesso di laurea	100%
Turnover del personale	0

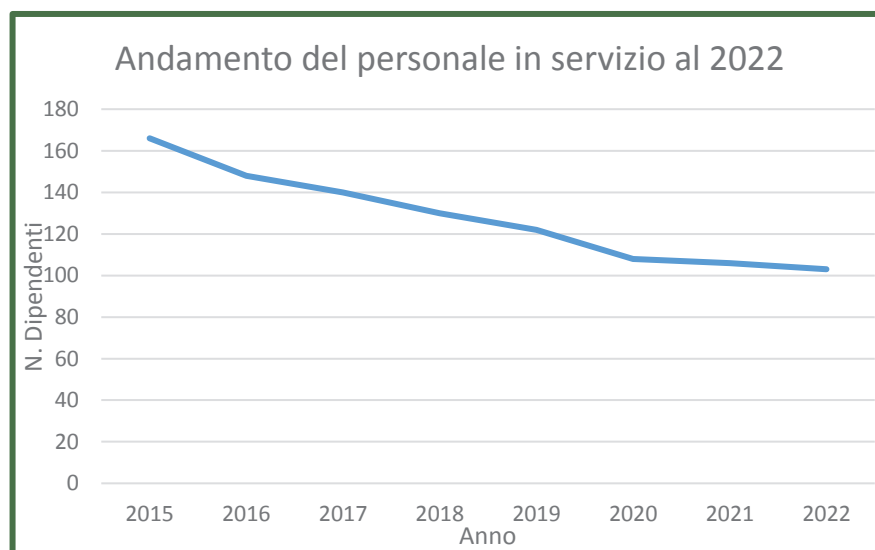
Indicatori	Valore
% Dirigenti donne	20%
% Donne rispetto a personale	26,61%
Stipendio medio percepito dal personale donna	29.035,91
% Personale donna assunto a tempo indeterminato	89.055,13
Età media del personale femminile	57,13
% Donne laureate rispetto al totale del personale femminile	40,54%

Le Risorse Umane del ruolo unico regionale con <u>CCNL FF LL</u> assegnate funzionalmente all'Alsia al 31.12.2019 (L.R. 9/2015, articoli 13 e 15)					
Cat.	n.	tempo indet.	tempo det.	full time	part time
Dirig.	4	4		4	
D	79	79		75	4
C	30	30		13	17
B	12	12		12	
A	1	1		1	
Tot.	126	126		105	21

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

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

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



6.2 Modulistica di rendicontazione (gruppi di lavoro e reportistica per il monitoraggio)

Anno: 2020

Modello A – Assegnazione degli obiettivi annuali al personale dell'Area Organizzativa

NOTA BENE:

1. Le Risorse Umane assegnate alla stessa struttura organizzativa (Area) sono corresponsabili del conseguimento di TUTTI gli obiettivi assegnati all'Area;
2. Il Piano di Lavoro interno alla struttura costituisce una modalità di organizzazione interna, per conseguire i risultati assegnati all'Area;
3. In sede di valutazione della Performance Individuale sarà invece possibile differenziare l'apporto di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'Area.

Area: _____ Dirigente: _____

Obiettivi operativi assegnati all'Area per il 2020:

N. progressivo assegnato all'Obiettivo dal Piano della Performance 2020	Descrizione

Risorse Umane assegnate all'Area per il 2020 (Cognome e Nome)	<u>Eventuale</u> responsabilità (inserire il riferimento all'obiettivo ed i compiti)

Data _____

Firma del Dirigente _____

Anno: 2020**Modello B – Report di sintesi del monitoraggio (intermedio e finale)**

Area: _____ Dirigente: _____

MONITORAGGIO ☐ Intermedio, effettuato alla data del _____

☐ Finale, alla data del 31.12.2020

Obiettivo operativo assegnato all'Area per il 2020 n. ...

Descrizione Obiettivo	
Target assegnato	
Target realizzato	
In caso di scostamento dalla programmazione, indicarne di seguito le ragioni (anche in relazione alla valutazione del rischio di mancato raggiungimento effettuata in sede di elaborazione del Piano della Performance):	
Risorse finanziarie assegnate all'Area per l'attuazione delle attività complessive per il 2020	
Assegnati €	Emesse RDA per €

Data _____

Firma del Dirigente _____

6.3 Scadenziario del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione, per la Trasparenza e la Integrità - Anni 2020 / 2022

Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, della Trasparenza e Integrità

Annualità 2020-22

Allegato 4

Obiettivi e scadenze

Con riferimento al paragrafo del Piano riferito ai “Livelli di Rischio in Alsia”, di seguito si riepilogano gli obiettivi, le scadenze e le attività per centro di responsabilità

Scadenza		Centro di responsabilità		Attività	Obiettivi
“Una Tantum”					
Periodica					
1.	31 gennaio	RPCT		▪ Aggiornamento del PTPCT e pubblicazione sul sito	Trasparenza ed adempimenti di legge
2	Entro 5 giorni da approvazione del PTPCT	Area Comunicazione		Estrazione e pubblicazione sul web dello scadenziario degli adempimenti <ul style="list-style-type: none">▪ Pubblicazione del PTPCT definitivo sul sito web dell'Alsia▪ Trasmissione alle autorità competenti▪ Diffusione alla stampa▪ Invio al personale	Trasparenza ed adempimenti di legge
3	Entro 5 giorni da Approvazione PTPCT	RPCT			Trasparenza Adempimenti di legge
4	30 dicembre 2020	Area Gestione Riforma Fondiaria, Patrimonio, Appalti e Lavori		Programmazione triennale dei lavori 2020-2022	Trasparenza anche al fine di evitare lavori sproporzionati rispetto agli effettivi fabbisogni ed il frazionamento La scadenza assegnata è dettata in funzione della programmazione di bilancio
5	31 marzo	Area Comunicazione		Piano di Comunicazione del PTPCT 2020/2022	Trasparenza
6	31 marzo	Area Affari Generali e Finanziari		Redazione report degli interventi formativi quali quantitativi relativi all'attività svolta nell'anno precedente	Trasparenza
7	31 marzo	Area Affari Generali e Finanziari		Piano di Formazione, con specifica sezione dedicata alla prevenzione della corruzione	Promuovere una diffusa cultura della legalità creando un clima sfavorevole a fenomeni corruttivi
8	30 giugno	Direzione		Approvazione del regolamento di concessioni di Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Trasparenza Adempimenti di legge

9	30 giugno	Area Affari Generali e Finanziari	Adozione del piano relativo alla rotazione del personale con incarico di Posizione Organizzativa Complessa se si verificheranno le condizioni per il loro rinnovo	Individuare possibili inadempienze con lo scopo di prevedere azioni correttive nell'organizzazione del lavoro con particolare attenzione alle situazioni ricorrenti.
10	In coincidenza con Riaccertamento Ordinario dei Residui (ROR)	Tutte le Aree	Presentazione al Direttore ed al RPCT di un prospetto di Riepilogo dei residui attivi non riscossi o riscossi in ritardo al 31 Dic. dell'esercizio precedente con una sintetica motivazione della mancata/ritardata riscossione.	
11	31 marzo	Area Comunicazione	Piano triennale di comunicazione delle attività dell'Agenzia con specifica sezione dedicata all'analisi dell'utilità di ogni singolo strumento e/o canale di comunicazione.	Valutazione costi benefici delle azioni programmate
12	Trimestrale	Area Comunicazione	Monitoraggio trimestrale della tempestiva pubblicazione degli incarichi completa degli allegati prescritti dalla legge (curricula e dichiarazioni)	Trasparenza Adempimenti di legge
13	Annuale	Area Programmazione e sviluppo	Pubblicazione annuale sul sito istituzionale dei dati dei prodotti venduti, da parte dell'Agenzia, con indicazione delle quantità, qualità e prezzo di vendita.	Trasparenza e verifica di condizioni di vendita congrue
14	30 giugno 2020	Area programmazione e sviluppo	<p>Approvazione</p> <ul style="list-style-type: none"> regolamento relativo alla vendita delle produzioni agricole da parte delle sette Aziende Agricole e Sperimentali (AA, SS, DD.) dell'Agenzia, regolamento di gestione delle aziende agricole sperimentali dell'Agenzia 	

15	31 maggio	RPCT Direzione	Giomate della trasparenza	Adempimento di legge Maggiore coinvolgimento degli stakeholders nelle dinamiche di prevenzione della corruzione
16	annuale	Area Ricerca e Servizi Avanzati	Aggiornamento telematico dell'elenco degli operatori economici per servizi e forniture Report semestrale contenente l'oggetto dell'affidamento, lo strumento dell'affidamento, i requisiti di accesso, varianti e subappalto Report dei contratti prorogati/rinnovati nel corso dell'esercizio Aggiornamento telematico dell'elenco degli operatori economici per servizi e forniture	Trasparenza Evitare di favorire specifiche ditte attraverso sia il frazionamento delle forniture che la definizione dell'oggetto e lo strumento dell'affidamento, i requisiti di accesso, le varianti, i subappalti, proroghe e rinnovi ecc.
17	semestrale	Area Gestione Riforma Fondiaria Patrimonio, Appalti e Lavori		
18	31 luglio	Area Affari Generali e Finanziari	Monitoraggio sul livello di attuazione della formazione e della sua efficacia Monitoraggio semestrale a sostegno al fine di verificare l'avvenuta acquisizione delle dichiarazioni attestanti l'inesistenza di situazioni di conflitto di interesse/incompatibilità nei rapporti con l'amministrazione (art. 1 comma 9 lettera e Legge n. 190/2012)	Migliorare l'efficacia della formazione da programmare per l'anno successivo Adempimento di legge
19	30 Giug. 30 Nov.	RPCT		
20	31 Ottobre	UPD	Monitoraggio dell'attuazione del Codice di comportamento ed aggiornamento	Migliorare l'efficacia del codice alla luce dell'esperienza pregressa

23	31 Ottobre	Dirigenti	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Monitoraggio delle azioni di risposta e verifica dei sistemi di prevenzione ▪ (valutazione del livello di rischio a seguito dell'attuazione delle misure di prevenzione predisposte) ▪ Indicazione di eventuali segnalazioni di conflitto di interesse e ▪ descrizione delle soluzioni adottate ▪ Indicazione del personale da inserire l'anno successivo in corsi di formazione in materia di anticorruzione ▪ Indicazione materie e procedure formative in materia di anticorruzione ▪ per il personale individuato ▪ Nomina di eventuali referenti per la prevenzione ▪ Dichiarazioni insussistenza cause di incompatibilità ▪ per incarichi dirigenziali 	Trasparenza ed adempimenti di legge Favorire la partecipazione diffusa alle azioni di prevenzioni della corruzione
			<p>Acquisizione e pubblicazione annuale delle dichiarazioni/comunicazioni previste</p> <p>dal Codice di Comportamento per dipendenti e dirigenti, anche all'atto dell'assunzione</p> <p>degli incarichi (artt. 6 "Comunicazione degli interessi finanziari e conflitti di interesse",</p> <p>13 "Disposizioni particolari per i Dirigenti", 14 "Contratti e altri atti negoziali" del DPR n. 62/2013)</p> <p>secondo la modulistica predisposta dal RPCT</p>	Trasparenza ed adempimenti di legge
23	15 Dic.	RPCT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relazione sullo stato di attuazione del PTPCT ▪ Pubblicazione della relazione sul 	Adempimento di legge

24	31 Mar. 30 Giug. 30 Sett. 31 Dic.	Dirigenti	<p>sito e invio al Legale rappresentante ed all'OIV</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Monitoraggio trimestrale dei tempi procedurali (<i>adempimenti sulla trasparenza</i>) ▪ Monitoraggio trimestrale banca dei procedimenti 	Adempimento di legge Controllo interno dell'attività amministrativa al fine di individuare criticità operative ai fini della prevenzione della corruzione
25	All'occorrenza	RPCT	<ul style="list-style-type: none"> • Propone modifiche al piano in caso di accertamento di significative violazioni o <ul style="list-style-type: none"> ▪ di mutamenti dell'organizzazione ▪ Cura, anche attraverso le disposizioni del piano anticorruzione, che nell'Agenzia siano rispettate le disposizioni sulla inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi. ▪ (D.Lgs. 39/2013, art. 15, punto 1) ▪ Eventualmente contesta i casi di inconfiribilità di cui all'art. 35bis del D.Lgs. 165/2001, così come introdotto dalla L. 190/2012, art. 1, comma 46 ▪ Segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013 ▪ all'ANAC, all'Autorità garante della concorrenza e del mercato ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla Legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (D.Lgs. 39/2013, art. 15, punto 2 violazioni delle norme in materia di inconfiribilità ed incompatibilità nelle PP.AA.) 	

26	All'occorrenza	Tutti i dipendenti	<p>Oltre a quanto già indicato nelle caselle precedenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Svolgono attività informativa nei confronti del RPCT, dei referenti e dell'autorità giudiziaria (art. 16 D.Lgs. n. 165 del 2001; art. 20 DPR n. 3 del 1957; ▪ art. 1, comma 3, L. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.) ▪ Partecipano al processo di gestione del rischio ▪ Propongono le misure di prevenzione (art. 16 D.Lgs. n. 165 del 2001) ▪ Assicurano l'osservanza del Codice di Comportamento e verificano ▪ le ipotesi di violazione ▪ Adottano le misure gestionali, quali l'avvio di procedimenti disciplinari, ▪ la sospensione e rotazione del personale (artt. 16 e 55bis D.Lgs. n. 165 del 2001) ▪ Osservano le misure contenute nel PTPCT (art. 1, comma 14) ▪ Segnalano casi di personale conflitto di interessi (art. 6 bis L. 241/1990; ▪ artt. 6 e 7 DPR 62/2013) ▪ Segnalano le situazioni di illecito al Direttore, all'UPD ed al RPCT ▪ (art. 54 bis del D.Lgs. n. 165 del 2001); 	Favorire la partecipazione diffusa alle azioni di prevenzioni della corruzione