ATTO NON SOGGETTO A CONTROLLO

ESECUTIVA

Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura

Matera

DELIBERAZIONE COMMISSARIALE N. 144 DEL 30 GIU. 2014

OGGETTO: Approvazione Piano delle Performance anno 2014.

L'anno **DUEMILAQUATTORDICI**, il giorno 30 del mese di GIUGNO alle ore 14 nella sede dell'ALSIA sita in Viale Carlo Levi 6/I - Matera, il Dott. Andrea Freschi, nella sua qualità di Commissario Straordinario al quale, in virtù della D.G.R. n. 148 del 11/02/2014, è affidata la gestione dell'ALSIA ai sensi dell'art. 9 della Legge Regionale n. 18 del 08/08/2013, ha deciso quanto di seguito riportato.

L'Istruttore _____

Il Dirigente _____

SITUAZIONE CONTABILE

Assunto impegno contabile n._____Cap._____Esercizio 2014 per €. _____

Assunto impegno sul bilancio pluriennale 2014/2016 per €. _____

Previsione iniziale		€. _____
Aumenti	+ €. _____	
Diminuzioni	- €. _____	€. _____
Impegni assunti		€. _____
Impegno attuale		€. _____
Disponibilità attuale		€. _____

Visto di Regolarità Contabile

Il Dirigente
Area Servizi Interni
Dott.ssa Rosanna Caragiulo

DELIBERA COMMISSARIALE N. 144 DEL 30 GIU. 2014

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

VISTE le Leggi Regionali n. 38/1996, 21/1998, 61/2000, 29/2001, 11/2006, 13/2007, 28/07, 20/2008, 31/2008, 42/2009, 25/2010, 12/2011, 17/2011, 26/2011, 18/2012, 35/2012 e 18/2013;

VISTI gli artt. 7, 8 e 9 del Regolamento dell'Agenzia, nonché la Deliberazione Commissariale n. 139 del 30/06/2010;

VISTA la Delibera Commissariale n. 98 del 12/05/2014, che approva la gestione provvisoria del Bilancio di Previsione Esercizio 2014 ai sensi dell'art. 29 della L.R. 34/2001;

VISTO L'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 " Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" in cui si precisa che "al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance le amministrazioni pubbliche (...) redigono annualmente (...) entro il 31 gennaio un documento programmatico triennale, denominato piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati ai personale dirigenziale ed i relativi indicatori"

VISTO l'art. 15 del predetto d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 in cui è precisato che "l'organo di indirizzo politico-amministrativo promuove la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità (...) emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici; definisce in collaborazione con i vertici dell'amministrazione il Piano della performance" ed infine "verifica il conseguimento effettivo degli obiettivi strategici" ;

VISTA la delibera n. 112 del 28 ottobre 2010 con cui la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) ha approvato la "Struttura e modalità di redazione del Piano della performance contenente sia le istruzioni operative per la predisposizione del documento programmatico che da avvio al ciclo di gestione della performance sia le linee guida per gli enti locali ai fini dell'adeguamento ai principi contenuti nel citato decreto legislativo n. 150/2009;

CONSIDERATO che il Piano della Performance è stato redatto seguendo le indicazioni del D.Lgs. 150/2009 e dalle successive disposizioni attuative, in particolare quelle dettate dalla Delibera n. 112/2010 CIVIT;

DATO ATTO che in data 23/06/2014 la bozza di Piano è stata discussa nel corso della Conferenza dei Dirigenti appositamente convocata, e la versione finale del Piano è allegata alla presente deliberazione (All. 1) per farne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che il Piano della Performance è comunque suscettibile di osservazioni ed emendamenti da parte di tutti i portatori di interesse coinvolti. Le osservazioni e gli emendamenti prodotti saranno adottati dopo validazione da parte dell'Amministrazione;

DELIBERA COMMISSARIALE N. 144 DEL 30 GIU. 2014

DATO ATTO che le norme sulla materia di trasparenza prescrivono la pubblicazione del documento del Piano della Performance nella sezione "Trasparenza";

DELIBERA

Per i motivi innanzi esposti, che qui si intendono tutti integralmente ripetuti e trascritti:

- di approvare il Piano della Performance di cui all'allegato 1) del presente provvedimento;
- di rendere il presente atto immediatamente esecutivo;
- di disporne la pubblicazione immediata nella sezione "Amministrazione Trasparenza" del sito istituzionale dell'Agenzia anche al fine di ricevere osservazioni ed emendamenti da parte dei portatori di interesse

il presente atto non è soggetto a controllo.

Tutta la documentazione alla quale è fatto riferimento nelle premesse e nel dispositivo del presente provvedimento è depositata presso L'Area Affari Generali e Del Personale che ne curerà la conservazione nei termini di Legge.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
Dott. Andrea Freschi

DELIBERA COMMISSARIALE N. 144 DEL 30 GIU. 2014

X Atto non soggetto a controllo ai sensi dell'art. 17 L.R.11/06
X Atto da non trasmettere alla sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti

☐ **Atto soggetto a controllo ai sensi dell'art. 17 L.R. 11/06**
☐ **Atto da trasmettere alla sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti**

Il Dirigente

L'atto si compone di n°4 (quattro) pagine compreso il frontespizio e di n. 1(uno) allegati.

ESECUTIVA

Matera, 30 GIU. 2014

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
Dott. Andrea Freschi

La presente Delibera viene pubblicata all'Albo Pretorio dell'ALSIA, ai sensi dell'articolo 28 del Regolamento di funzionamento degli Uffici , dal 08 LUG. 2014

La presente Deliberazione, trasmessa con nota n. _____ del _____, è stata

approvata/annullata

- ☐ Dalla Giunta Regionale con provvedimento n. _____ del _____
- ☐ Dal Consiglio Regionale con provvedimento n. _____ del _____

Matera, 08 LUG. 2014

Il Responsabile P.O. Segreteria
(Rag. Maria Teresa Dragonetti)

Piano Della Performance 2014

Giugno 2014

INDICE

PARTE PRIMA: *Fondamenti del Piano, funzioni dell'Agenzia ed analisi di contesto.*

1. **Introduzione al Piano.**
   1.1. Fondamenti metodologici;
   1.2. Principi e regole generali;

2. **Principali informazioni sull'Agenzia.**
   2.1. Chi siamo;
   2.2. Cosa facciamo e *come* lo facciamo;
   2.3. Le Fonti giuridico/amministrative dell'*agire* ALSIA

3. **Context Analysis.**
   3.1. Il contesto territoriale nel quale operiamo: la Basilicata;
   3.2. Stakeholders territoriali ed interdipendenze funzionali;

PARTE SECONDA: *Albero della performance, contesto interno, Struttura Alsia*

4. **Struttura e funzionamento dell'Alsia**
   4.1 Il personale dell'Agenzia;
   4.2. Costo del personale;
   4.3. Mandato istituzionale e Missione;
   4.4. la "salute finanziaria" dell' ALSIA;
   4.5. Analisi del contesto interno (swot analysis).
   4.6. La struttura dell'albero della performance;

PARTE TERZA : *Sistema di valutazione del personale e benessere/malessere interno.*

5. **Il benessere organizzativo in Alsia**
   5.1 *Survey* interna;
   5.2. Il Benessere organizzativo;
   5.3 La Valutazione del proprio superiore gerarchico;
   5.4 Benessere/malessere del personale;

PARTE QUARTA: *Obiettivi strategici ed operativi 2014.*

6. **Obiettivi strategici per il 2014**
   6.1. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi;

7. **Il processo seguito e le azioni di miglioramento**
   7.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione/miglioramento del Piano;
   7.2. Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione della performance;

PARTE PRIMA

Fondamenti del Piano, funzioni dell'Agenzia ed analisi di contesto.

1. Introduzione al Piano.

1.1. Fondamenti metodologici .

1.1. Il Piano della Performance Alsia 2014-2016 è redatto ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. a) del decreto-legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 *"Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttivita' del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni."*, (c.d. Decreto Brunetta), sulla scorta delle linee-guida dettate dalla CIVIT (ora Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche) con Delibera n. 112 del 2010 "*Struttura e modalità di redazione del Piano della performance*".

Il Piano della Performance ALSIA è stato elaborato secondo le linee guida indicate, effettuando i necessari adattamenti alla specifica situazione dell'Agenzia che si riassume di seguito:

La **LR 11/2006** ha stabilito che "ai fini e nelle more della riorganizzazione dell'attività amministrativa nel settore agricolo regionale, la gestione dell'A.L.S.I.A. istituita con la Legge Regionale n. 38/96 è affidata ad un Commissario Straordinario, nominato dalla Giunta Regionale (...). Il Commissario Straordinario dura in carica sino all'entrata in vigore della legge di riorganizzazione di cui al comma 1, e, comunque, non più di un anno."

Ad oggi ALSIA non è stata oggetto di una legge di riordino, inoltre l'ultimo piano Triennale si riferisce al periodo 2003-2005; pertanto, gli obiettivi strategici in materia di performance sono riferiti all'anno 2014.
In un ottica di "miglioramento continuo" si interverrà sul piano durante l'arco temporale di riferimento, aggiungendo obiettivi annuali, coerentemente con il processo di pianificazione dell'Agenzia .

1.2. Si inserisce nell'ambito di una rinnovata definizione dell'agire delle pubbliche amministrazioni, che si vuole informato a criteri di trasparenza, nonché di programmazione ex ante dei piani di azione, e di misurazione e valutazione ex post delle prestazioni effettivamente realizzate, al fine di poter individuazione eventuali criticità, responsabilità e, in ultima analisi, promuovere azioni di miglioramento per il futuro.

1.3. Tiene conto, sul piano più strettamente normativo, della esistenza di una rete di vincoli economico-finanziari sempre più stringenti.

1.4. Secondo quanto stabilito dal succitato decreto legislativo, è un atto complementare obbligatorio di programmazione di respiro triennale ed è adottato in stretta coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio;

1.5. Dà avvio al Ciclo di gestione della performance, in quanto definisce gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

1.6. E' una matrice metodologica che, in una prospettiva pluriennale, integra e sintetizza il processo di pianificazione e programmazione finalizzato a definire i relativi piani di attuazione e, successivamente, costruisce un sistema di monitoraggio e valutazione delle prestazioni raggiunte.

Nel *Piano della performance* vengono infatti riepilogati e focalizzati gli obiettivi assegnati all'Agenzia dal legislatore e dalla Direzione e vengono individuati gli indicatori di misurazione dei risultati, nonché i relativi valori attesi (*target*), la valutazione e rendicontazione delle azioni intraprese, ponendo attenzione a perseguire, come richiesto dalla normativa stessa:

- la soddisfazione finale dei bisogni della collettività, nonché dei destinatari delle attività e dei servizi;
- l'attuazione di piani e programmi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali;
- il potenziamento qualitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti ed i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

Sul piano strettamente metodologico, sempre secondo quanto previsto dal decreto legislativo n. 150 del 2009, il Piano **è redatto in modo da assicurare** "*la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance*" ed in particolare:

- la *qualità,* ottenuta esplicitando il processo di definizione degli obiettivi, la loro articolazione ed il chiaro collegamento di questi con il mandato istituzionale, le strategie, le priorità politiche e i bisogni della collettività;
- la *comprensibilità,* realizzata attraverso l'uso di linguaggi, sistemi di sintesi e modi di rappresentazione dei processi chiari e lineari;
- l'*attendibilità* resa funzionale dalla verificabilità a posteriori della correttezza metodologica del processo di pianificazione e delle sue risultanze.

Il *Piano delle Performance*, alla luce di quanto detto, rappresenta un importante strumento organizzativo e gestionale che può essere d'ausilio nell'interpretare le esigenze degli stakeholders, favorire la trasparenza e la comunicazione, nonché migliorare il coordinamento fra le diverse strutture organizzative.

1.2. Principi e regole generali.

I principi generali ai quali si ispira il Piano della Performance dell'**ALSIA** mantengono il segno del nuovo quadro normativo nazionale in materia di revisione dell'azione e della gestione pubblica e **focalizzano nel** "*vivere quotidiano dell'Agenzia*" **i principali pilastri dell'etica pubblica in materia di efficacia, efficienza, trasparenza ed anticorruzione.**

1. Trasparenza: tale principio, già enucleato nel decreto-Brunetta ha trovato poi una sua espressa codificazione giuridica con il D.Lgs. n. 33 del 2013 che, nell'ambito di una definizione dello stesso come Principio generale *dell'agire amministrativo* (inteso come accessibilita' totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attivita' delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche), pone l'obbligo di pubblicare sul sito istituzionale di ogni Amministrazione, nella sezione: «Amministrazione trasparente», il *Piano della Performance* (art. 10, comma 8, lett.b) del D.Lgs n. 33 del 2013), nonché di presentare il *Piano* e la Relazione sulla performance alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica (art. 10, comma 6 D.Lgs n. 33 del 2013). È opportuno evidenziare che, al di là della mera accessibilità del *Piano*, l'Amministrazione deve mettere in atto iniziative di comunicazione dei contenuti dello stesso secondo logiche pro-attive, capaci di soddisfare un principio di chiarezza in funzione delle tipologie di destinatari e di trasparenza nella formulazione.

2. Chiarezza espositiva (intelleggibilità): il *Piano* è , così come previsto dalla norma, di dimensioni contenute e facilmente comprensibile agli stakeholder (utenti, fornitori, cittadinanza, associazioni di categoria, ecc.), a tal fine, nella parte principale sono stati inseriti contenuti facilmente accessibili e comprensibili, anche in termini di linguaggio utilizzato; negli allegati tecnici, invece, sono stati collocati tutti i contenuti e gli approfondimenti tecnici, destinati ai soggetti interni ed esterni qualificati;

3. Veridicità e verificabilità: i contenuti del *Piano* corrispondono alla realtà e per ogni indicatore è indicata la fonte di provenienza dei dati. Tutti i dati che alimentano gli indicatori sono tracciabili.

4. Coerenza interna e esterna: i contenuti del *Piano* rispettano il principio della coerenza con il contesto di riferimento (coerenza esterna) e con gli strumenti e le risorse (umane, strumentali, finanziarie) disponibili (coerenza interna).

5. Orizzonte pluriennale: l'arco temporale di riferimento del *Piano* è il triennio, con scomposizione in obiettivi annuali, secondo una logica di scorrimento.

6. Gradualità ed efficacia: Nella definizione del nostro *Piano*, secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150 del 2009, si è tenuto conto del collegamento e dell'integrazione con il processo e i documenti di programmazione economico-finanziaria. In particolare, è stata prestata una specifica attenzione al rispetto

del principio di gradualità nell'adeguamento agli obiettivi di miglioramento continuo che dipendono dalla maturità della pianificazione della performance nell'Agenzia. Rispetto a questo ultimo punto, il presente Piano si intende ancora nella fase di sperimentazione e sarà pertanto oggetto di verifiche e miglioramenti futuri.

7. Anticorruzione: Infine, va dato conto del fatto che il *Piano della Performance* assume un significato ulteriore alla luce della nuova normativa sull'anticorruzione (legge n. 190 del 2012) e sulla trasparenza nelle pubbliche amministrazioni (D.Lgs.n. 33 del 2013), venendo a definirsi, per questa via, un sistema integrato e coerente tra i documenti programmatici che ciascuna pubblica amministrazione è tenuta ad elaborare in tali ambiti tematici.
Più specificamente, Il *Piano Triennale di prevenzione della Corruzione**, la cui funzione è quella di fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e stabilire gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio informa con i suoi principi e linee guida l'intero Ciclo di gestione della Performance prevedendo altresì che "le misure di prevenzione costituiscano obiettivi strategici, anche ai fini della redazione del piano delle performance"[1]

* Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione – Triennio 2014-2016, adottato dall' Alsia con deliberazione Commissariale n.114 del 28.05.2014

Principali informazioni sull'Agenzia.

2.1.Chi siamo.

L' **ALSIA** (Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura) è lo strumento operativo della Regione Basilicata nel sistema agroalimentare, con delega alla gestione dei Servizi di Sviluppo Agricolo e all'esaurimento della Riforma Fondiaria.
Compiti e organizzazione dell'Agenzia, istituita con L.R. n. 38/96, sono stati poi integrati dalle leggi regionali n. 21/98, n.61/00 e n.29/01 e n. 17 del 04.08.2011.
In materia di Riforma Fondiaria i compiti sono stati disciplinati dalla L.R. n.47/00 e s.m.i (L.R.35/02, L.R. 07/03, L.R. n. 01/04, L.R. n.05/05, L.R. n. 01/07, L.R. n. 28/07. L.R. n. 42/09, L.R. n. 26/11, L.R. n. 07/13 e L.R. n. 07/13) e dal Correlato Regolamento di Dismissione approvato dal Consiglio Regionale di Basilicata con Deliberazione n. 691 del 05.08.2003 (modificato con DCR n.673 del 09.02.2010)

La Struttura dell' ALSIA :

L' ALSIA ad oggi risulta diretta dal Commissario Straordinario* che rappresenta l'unità di vertice della struttura organizzativa, a cui fa capo la responsabilità complessiva di attuazione degli indirizzi e degli obiettivi stabiliti dai competenti Organi regionali. Il Commissario Straordinario sovraintende alla gestione dell'Agenzia perseguendo livelli ottimali di efficacia ed efficienza e garantisce, inoltre, l'unità e il coordinamento tra le diverse strutture dell'Agenzia;

* Ai sensi di quanto disposto dall'art. 10 comma 1 della Legge Regionale N. 11/2006
La Struttura dell'ALSIA ad oggi risulta suddivisa in **Aree** con diverse articolazioni territoriali:

- Affari Generali e Personale
- Servizi Interni
- Tecnica
- Valorizzazione e Gestione Beni Riforma e Patrimonio

  UT (Ufficio Territoriale):
  - Castel Lagopesole
  - Gaudiano
  - Genzano di Lucania/ sportello Irsina
  - Policoro/ Stigliano
  - Scanzano
  - Tricarico
- SSA Ufficio Provinciale di Potenza

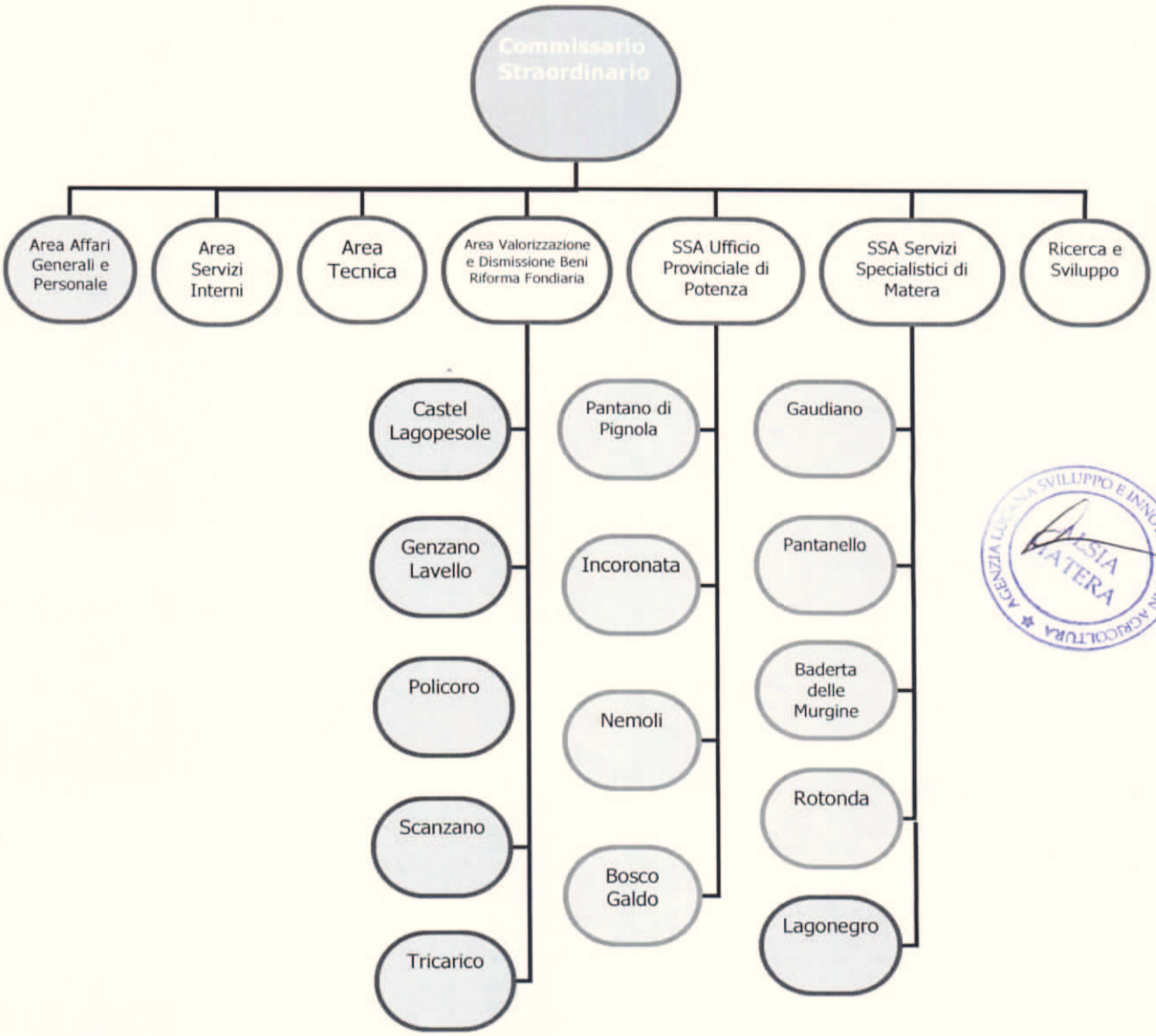
  AASSDD (Aziende Agricole Sperimentali Dimostrative) :
  - Pantano di Pignola — Pignola
  - Incoronata — Melfi
  - Nemoli — Nemoli (mai attivata)
  - Bosco Galdo — Villa d'Agri
- SSA Servizi Specialistici di Matera

  AASSDD (Aziende Agricole Sperimentali Dimostrative) :
  - Gaudiano — Lavello
  - Pantanello — Metaponto
  - Baderta delle Murgine — Aliano
  - Rotonda — Rotonda

  UT (Ufficio Territoriale):
  - Lagonegro
- Ricerca & Sviluppo

  Centro di Ricerche:
  - Metapontum Agrobios

Struttura Organizzativa (Articolazione Territoriale)



Legenda:

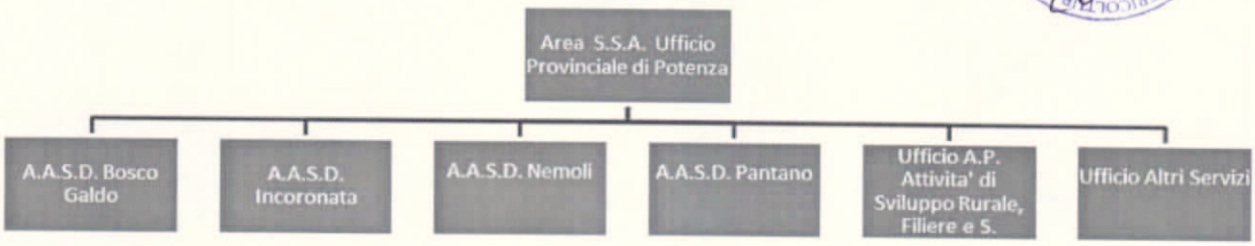
Uffici Territoriali **UT**

Aziende Agricole Sperimentali Dimostrative : **AASSDD**

Struttura Organizzativa (Aree)

Area Valorizzazione e Gestione Beni Riforma e Patrim. [AVGBRP]
Ufficio A.P. Valorizzazione, Dismissione, Vendite e C.
UT - Gaudiano]
UT - Genzano [AV/UO5]
UT - Lagopesole [AV/UO6]
UT - Policoro [AV/UO2]
UT - Scanzano [AV/UO/1]
UT - Tricarico [AV/UO4]
Ufficio Beni Extragricoli
Ufficio Coordinamento Territoriale Dismissione - Matera
Ufficio Coordinamento Territoriale Dismissione - Potenza
Ufficio Gestione Garanzie Finanziarie, Ruoli, Tributi
Ufficio Monitoraggio e Gestione Flussi Finanziari e Archiv

Area Servizi Interni
Ufficio A.P. Procedure Negoziali
Ufficio Bilancio
Ufficio Economato
Ufficio Società dell'Informazione
Ufficio Ragioneria


Area S.S.A. Ufficio Provinciale di Potenza
A.A.S.D. Bosco Galdo
A.A.S.D. Incoronata
A.A.S.D. Nemoli
A.A.S.D. Pantano
Ufficio A.P. Attivita' di Sviluppo Rurale, Filiere e S.
Ufficio Altri Servizi

Area S.S.A Servizi Specialistici di Matera
A.A.S.D. Baderta delle Murgine
A.A.S.D. Chiancalata
A.A.S.D. Gaudiano
A.A.S.D. Pantanello
A.A.S.D. Rotonda
Ufficio A.P. Attivita' di Sviluppo Rurale, Filiere e S.
Ufficio Attivita' Settoriali Trasversali e Progetti S.
Ufficio Servizi Specialistici Trasversali
Ufficio Servizi Trasversali e di Monitoraggio

2.2. *Cosa* facciamo e *come* lo facciamo.

L'Alsia è il soggetto pubblico attuatore della normativa regionale finalizzata a chiudere i rapporti tuttora pendenti che interessano i beni e gli immobili di riforma Fondiaria.

Attualmente l'Agenzia:

- realizza specifiche azioni informative e formative dirette alle imprese agricole, zootecniche ed agroalimentari, e fornisce loro consulenza per l'ammodernamento, il potenziamento e lo sviluppo al fine di elevarne la produzione, valorizzare le caratteristiche qualitative dei prodotti e contenere l'uso dei pesticidi;
- eroga servizi reali e specialistici con riferimento alla tracciabilità dei prodotti, alla difesa fitosanitaria delle colture, all'ottimizzazione degli usi irrigui delle risorse idriche aziendali ed alla fertirrigazione, alla diffusione della buona pratica agricola .
- attua e partecipa a progetti di interesse regionale, interregionale, nazionale e comunitario in materia di ricerca, sperimentazione e promozione commerciale di prodotti agricoli, formazione professionale, sistemi informativi territoriali, attraverso l'acquisizione di brevetti e/o know-how di cui promuove l'adozione nei processi produttivi delle aziende agricole;
- promuove la valorizzazione dei prodotti tipici lucani , anche attraverso l'uso delle biotecnologie introdotte nella fase di processo, e assicura l'assistenza tecnica alle imprese ed il supporto dei modelli organizzativi che adottano i sistemi di certificazione di qualità all'interno dei processi produttivi in agricoltura;
- in materia agroambientale, fornisce assistenza alla programmazione e attuazione di iniziative delle Comunità Montane e dei Parchi naturali, nazionali e regionali, e promuove la tutela e la valorizzazione dei mondo rurale, in special modo delle aree interne, in un contesto di ecocompatibilità;
- gestisce le Aziende Agricole Sperimentali Dimostrative , con sede ad Aliano, Gaudiano, Matera, Melfi, Metaponto, Villa D'Agri, Pignola e Rotonda, e l'Unità Divulgativa di Zona di Bella, attraverso le quali realizza attività di ricerca, sperimentazione e divulgazione;
- partecipa all'attuazione delle misure FEOGA dei P.O.R. Basilicata 2000-2006 a supporto dei Dipartimento Agricoltura della Regione, ed è componente della Cabina di Pilotaggio dei P.I.T;
- L'Agenzia, che succede al soppresso Ente di Sviluppo Agricolo in Basilicata (ESAB), cura infine la dismissione dei beni immobili provenienti dalla Riforma Fondiaria in Basilicata.
- Attua la dismissione del patrimonio indisponibile di riforma fondiaria i cui proventi sono investiti nelle attività istituzionali dell'Agenzia.
- Attraverso il Centro Ricerche Metapontum Agrobios è impegnato in attività per lo sviluppo ed il trasferimento dell'innovazione in agricoltura e nel sistema agro-industriale attraverso progetti di ricerca e servizi agronomici ed analitici con approcci propri delle biotecnologie vegetali; svolge ricerca e servizi agronomici per la definizione di metodologie di produzione agricola sostenibile e per la verifica dell'efficacia di nuovi formulati attraverso il Centro di Saggio

2.3 Le Fonti giuridico/amministrative dell'ALSIA

Le attività dell'ALSIA sono definite nella sua legge istitutiva: L.R. 38 del 7 agosto 1996- Riorganizzazione dell'attività amministrativa in agricoltura - Scioglimento dell'Ente di sviluppo agricolo in Basilicata (E.S.A.B.) ed istituzione dell'Agenzia lucana di sviluppo ed innovazione in agricoltura (A.L.S.I.A.); dalla L.R. 21 del 13 luglio 1998 - Modifiche ed integrazioni alla L.R. 6 aprile 1993, n. 17: "Istituzione dei servizi di sviluppo agricolo in Basilicata", alla L.R. 16 novembre 1982, n. 35: "Gestione delle Aziende agricole sperimentali dimostrative" ed alla L.R. 7 agosto 1996, n. 38 "Riorganizzazione dell'Attività amministrativa in agricoltura. Scioglimento dell'Ente di sviluppo agricolo in Basilicata (E.S.A.B.) ed istituzione dell'Agenzia lucana di sviluppo ed innovazione in agricoltura (A.L.S.I.A.)".
La definizione delle strategie di azione dell'Agenzia deriva innanzitutto dal mandato istituzionale così come definito nella legge istitutiva e come concretamente declinato nelle politiche delle Autorità di riferimento, tra cui, in primo luogo, della Regione Basilicata, di cui l'ALSIA è Ente strumentale.
Nella definizione della propria pianificazione strategica, ALSIA tiene altresì conto della domanda di servizi proveniente da altri soggetti, quali gli Enti locali -per quanto riguarda le attività che deve compiere sul territorio- dei principali attori territoriali:

- ✓ Imprese agricole, zootecniche ed agroalimentari e loro associazioni
- ✓ Enti Parco ed Enti competenti su materie di interesse agroambientale
- ✓ Assegnatari e detentori di Beni della Riforma Fondiaria, e soggetti pubblici e privati interessati all'acquisizione del patrimonio.

L'Agenzia attualmente esplicita le proprie scelte nei documenti di programmazione economico-finanziaria che sono il Bilancio di previsione annuale ed il bilancio pluriennale e nei quali saranno allocate le risorse finanziarie.

Azioni *Anticorruzione* **ed etica pubblica dell'ALSIA**

L'ALSIA si è dotata del "PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE ANNI 2014 – 2016" (vedi Sito Istituzionale www.alsia.it – banner Amministrazione Trasparente) redatto secondo quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", che introduce numerosi strumenti per la prevenzione e la repressione del fenomeno corruttivo, individuando anche i soggetti preposti ad adottare iniziative in materia. Tale documento si pone l'obiettivo di fornire una valutazione del diverso grado di esposizione delle articolazioni aziendali al rischio di corruzione, di individuare le aree di attività amministrativa maggiormente esposte a tale tipo di rischio, a partire dalle attività che la legge n. 190/2012 già considera come tali (quelle previste dall'art.1, comma 16, lettere a),b),c) e d) e di adottare le misure necessarie, in aggiunta a quelle già esistenti, per la prevenzione e il contrasto della corruzione e, più in generale, dell'illegalità. Nel piano sono inoltre previste anche disposizioni in materia di inconferibilità ed incompatibilità di incarichi, ai sensi del D.Lgs 8 aprile 2013, n. 39.

Azioni *Trasparenza* **dell'Alsia**

E' attivo anche il "PIANO TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' ANNI 2014 – 2016" (vedi Sito Istituzionale www.alsia.it – banner Amministrazione Trasparente) che attua e rende operativo il principio della trasparenza amministrativa. In base a tale principio, si rende possibile il coinvolgimento e la partecipazione di chiunque sia interessato all'azione svolta dalle pubbliche amministrazioni e si consente a tutti i cittadini di esercitare il diritto di controllo sullo svolgimento delle attività istituzionali e sulla gestione ed erogazione dei servizi pubblici. L'accezione di trasparenza alla quale si fa riferimento è quella di accessibilità totale alle informazioni in ogni aspetto dell'organizzazione amministrativa, della gestione delle attività e del funzionamento dell'Agenzia (art. 1 D. Lgs.33/2013 e art 11 Del D. Lgs.150 del 2009), tale, quindi, da consentire l'accesso da parte dell'intera collettività a tutte le "informazioni pubbliche" e favorire forme diffuse di controllo sul buon andamento e imparzialità della gestione.

Il finanziamento delle attività e della struttura.

In base alla norma istitutiva, l'ALSIA è dotata di autonomia tecnico, giuridica, amministrativa e contabile.
Sul piano delle risorse finanziarie, l'Agenzia, è finanziata attraverso un contributo annuale assegnato dalla Regione Basilicata per il suo funzionamento.
Inoltre, a fronte di specifiche proposte progettuali possono essere assunte ulteriori risorse di fonte regionale, nazionale e comunitarie.

3. Context Analysis.

3.1. Il contesto territoriale nel quale operiamo: la Basilicata.

ESTENSIONE DEL TERRITORIO REGIONALE [2]	9.992 KMQ
POPOLAZIONE [3]	578.391
ENTI LOCALI	2 Province 131 Comuni

Popolazione
La Regione Basilicata ha una superficie di 9.992 KMQ ed una popolazione (al 31.12.2013) di 578.391 abitanti. La densità media regionale è di 58 ab./km2. Una regione di notevoli dimensioni geografiche ma con una scarsa densità abitativa. Il territorio regionale è suddiviso, sul piano amministrativo, in due province di Potenza (capoluogo di regione) e Matera e 131 Comuni, solo due dei quali superano i 40.000 abitanti.

Territorio
Il territorio è prevalentemente montuoso (circa il 70%), collinare per il 22% e pianeggiante per solo l'8%. La regione è caratterizzata da un'intensa erosione, dovuta anche all'azione dell'uomo sul manto boschivo: ciò determina smottamenti e frane che rendono la Basilicata la regione con il maggior numero di comuni danneggiati o minacciati dal dissesto idrogeologico. La Regione è inoltre un territorio ad alta sismicità.
Nella sua parte occidentale si trovano elevati massicci calcarei; i rilievi più alti si trovano al nord ed al centro (Monte Volturino,1836 m); a sud (Sirino, 2005 m, con tracce glaciali, e soprattutto il Pollino 2248 m, che segna il confine tra Basilicata e Calabria). La zona orientale è formata da terreni più recenti (argille, marne, sabbie), con forme collinose alte non più di 600 m, o con ripiani fortemente erosi; verso le Murge pugliesi e la cimosa metapontina, vi sono estese terre alluvionali ed una costa di spiagge e senza porti. Nella parte settentrionale si trova il monte Vulture (1326 m), vulcano spento, l'unico situato sul versante orientale dell'arco appenninico peninsulare, con i laghetti craterici di Monticchio.
I bacini della regione sono limitati e di scarsa estensione; i fiumi (Bradano, Basento e Ofanto, che segna i confini verso NE) hanno carattere torrentizio con piene impetuose, mentre l'Agri e il Sinni hanno portate più costanti; sono stati costruiti diversi invasi sul Bradano (Lago di S. Giuliano), sul Sinni e sull'Agri (Lago del Petrusillo), specie a fini irrigui.

Economia
La Basilicata è impegnata in percorso di convergenza verso Aree a maggiore sviluppo. L'economia è principalmente trainata dall'agricoltura, legata soprattutto alla coltivazione di agrumi, frutta e vite; una tendenza dominante è la specializzazione nel settore ortofrutticolo, in sviluppo nelle aree piane, soprattutto metapontina.
Rispetto al settore industriale, gli impianti del gruppo FIAT entrati in funzione a Melfi nel 1994, all'interno di uno dei più importanti progetti promossi a favore del Mezzogiorno, hanno dato impulso alla occupazione. A questa dinamica si è però contrapposto il ridimensionamento, fra gli anni 1980 e 1990, delle principali imprese chimiche locali afferenti a gruppi esterni (la ANIC di Pisticci e la Liquichimica-Ferrandina nella valle del Basento), colpite dalla crisi del settore. I maggiori agglomerati industriali sono quelli di Potenza, Tito e Viggiano, con impianti diversificati: materie plastiche, fertilizzanti, meccanica, elettromeccanica; a Matera l'industria alimentare; l'industria regionale è comunque caratterizzata dalla specializzazione di base, particolarmente nell'edilizia.

3.2 Stakeholders territoriali ed interdipendenze funzionali.

Identificazione dei principali attori territoriali e non, che sono in grado di influenzare, con le loro decisioni, il raggiungimento degli obiettivi aziendali (graduazione per peso esercitato nella vita ordinaria dell'ALSIA).

Stakeholders	Tipologia di attività
1.Regione Basilicata	✓ Determina gli indirizzi strategici generali di ruolo e funzione dell'Alsia e dispone il trasferimento delle risorse finanziarie per il suo funzionamento ;
2. Imprese agricole, zootecniche ed agroalimentari e loro associazioni	✓ Attività informative e formative e consulenza per l'ammodernamento, il potenziamento e lo sviluppo delle imprese agricole al fine di elevarne la produzione, valorizzare le caratteristiche qualitative dei prodotti e contenere l'uso dei pesticidi; ✓ Erogazione di servizi reali e specialistici con riferimento alla tracciabilità dei prodotti, alla difesa fitosanitaria delle colture, all'ottimizzazione degli usi irrigui delle risorse idriche ed alla fertirrigazione, alla diffusione della buona pratica agricola; ✓ Attuazione e partecipazione a progetti in materia di ricerca, sperimentazione e promozione commerciale di prodotti agricoli, formazione professionale, sistemi informativi territoriali; ✓ Acquisizione di brevetti e/o know-how di cui promuove l'adozione nei processi produttivi; ✓ Valorizzazione dei prodotti tipici lucani, 'assistenza tecnica e supporto dei modelli organizzativi che adottano i sistemi di certificazione di qualità all'interno dei processi produttivi; ✓ Gestisce le Aziende Agricole Sperimentali Dimostrative, con sede ad Aliano, Gaudiano, Melfi, Metaponto, Villa D'Agri, Pignola e Rotonda attraverso le quali realizza attività di ricerca, sperimentazione e divulgazione; ✓ Svolge attività per lo sviluppo ed il trasferimento dell'innovazione in agricoltura e nel sistema agro-industriale attraverso progetti di ricerca e servizi agronomici ed analitici con approcci propri delle biotecnologie vegetali; ✓ Svolge ricerca e servizi agronomici per la definizione di metodologie di produzione agricola sostenibile e per la verifica dell'efficacia di nuovi formulati attraverso il Centro di Saggio.
3. Enti Parco ed Enti competenti su materie di interesse agroambientale	✓ Assistenza alla programmazione e attuazione di iniziative agli enti locali e loro aggregazioni e dei Parchi naturali, nazionali e regionali, e promuove la tutela e la valorizzazione del mondo rurale, in special modo delle aree interne, in un contesto di ecocompatibilità;
4. Assegnatari e detentori di Beni della Riforma Fondiaria soggetti pubblici e privati interessati alla dismissione	✓ Dismissione dei beni immobili provenienti dalla Riforma Fondiaria in Basilicata. in attuazione della L.R.47/2000 e s.m.i e del correlato Regolamento di Dismissione programmando e realizzando le azioni e le procedure di dismissione del patrimonio; ✓ Elabora e propone agli organi competenti per territorio il piano di forestazione annuale delle superfici boschive dell'Agenzia; ✓ Svolge ogni attività di carattere amministrativo, tributario e contabile in ordine agli aspetti fiscali e impositivi afferenti i Beni di Riforma. Mod. UNICO dell'Agenzia con relativo pagamento IRES e più in generale le dichiarazioni annuali imposte. ✓ Gestione patrimonio immateriale dell'Archivio Storico della Riforma

PARTE SECONDA

Albero della performance, contesto Interno e *Struttura* dell'ALSIA

4. Struttura e funzionamento dell'Alsia.

4.1. Il personale dell'Agenzia.

Quadro dei punti di forza e di debolezza della forza lavoro ALSIA

	%
Età media del personale del comparto (anni)	**54**
Età media dei dirigenti (anni)	**54**
% di dipendenti del comparto in possesso del diploma di laurea	**40**
% di dirigenti in possesso di laurea	**100**

Tab. n. 1 – Personale nel complesso. (valori assoluti)

Numero dipendenti Comparto Contratto tempo indeterminato	**140**
Numero dirigenti Contratto tempo indeterminato	**5**
Numero dipendenti Comparto Contratto tempo determinato	
Numero dirigenti con Contratto tempo determinato	**1**
Numero totale dei dipendenti	**146**
Numero dipendenti Comparto C.R.M. (Centro Ricerche Metaponto) Contratto a tempo indeterminato	**18**
Numero dirigenti C.R.M. Contratto tempo indeterminato	**1**
Numero dipendenti Comparto C.R.M. Contratto tempo determinato	**0**
Numero dirigenti C.R.M. Contratto tempo determinato	**0**
Numero totale dipendenti C.R.M.	**19**
Numero totale	**165**

N.B. Dati riferiti al 31.12.2013

Tab. n.2 – Personale profilo

Ruoli	Numero dei dipendenti Comparto ed Area Dirigenza	Valore in % rispetto al numero totale dei dipendenti
Tecnici	107	64,85
Amministrativo	58	35,15
Totale	165	100,00

Tab.n.3 - Distribuzione del personale per Area

Area dell'Alsia	Numero Dipendenti	% su Totale	Donne	Uomini
Affari Generali	21	13	11	10
CRMA	21	13	12	9
Servizi Interni	12	7	6	6
SSA Matera	38	23	10	28
SSA Potenza	34	21	10	24
Tecnica	7	4	1	6
Riforma Fondiaria	30	19	7	23
Totale Alsia	**165**	**100**	**57**	**106**

N.B. Dati riferiti al 31.12.2013

Tab.n.4 - Distribuzione del personale per sesso, qualifica ed età. (valori assoluti).

Qualifica	Età																	
	30-34		35 39		40 -44		45 49		50- 54		55 - 59		60 64		65 +		totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO								1	1		2	1					3	2
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO									1								1	
POSIZ.ECON.D6 – PROFILO ACCESSO D3							17	4	13	5	20	9	7	1	1		58	19
POSIZ.ECON.D6 – PROFILO ACCESSO D1													1				1	
POSIZ.ECON.D5– PROFILO ACCESSO D3							1	1		2	3	4					4	7
POSIZ.ECON.D4 – PROFILO ACCESSO D3									1								1	
POSIZIONE ECONOMICA D3									1	2		2					1	4
POSIZIONE ECONOMICA D2				1					1	1	2	6					3	8
POSIZIONE ECONOMICA C5								1	5	1	4	1	2	1			11	4
POSIZIONE ECONOMICA C3									2								2	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1							1				1						2	
POSIZ.ECON.B6 – PROFILO ACCESSO B3									1								1	
POSIZIONE ECONOMICA B5 DI ACCESSO B3							1				1						2	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3									1								1	
POSIZIONE ECONOMICA B2			1	1			1										2	1
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1					2				3		2	0					7	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A5									1								1	
CONTRATTISTI				1		3	2	1	5	5	1	1					8	11
Totale			**1**	**3**	**2**	**3**	**23**	**8**	**36**	**16**	**36**	**24**	**10**	**2**	**1**		**109**	**56**

N.B. Dati riferiti al 31.12.2013

Tab. n. 5 - Analisi di genere.

Indicatori	Valori
% di dirigenti donne (rispetto a tutti i dirigenti)	33%
% di donne rispetto al totale del personale	34%
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	100%
Età media del personale femminile	
Età media del personale femminile (Dirigente)	54,5
% di personale femminile laureato rispetto al totale del personale femminile (Dirigente + comparto)	41%
Percentuale di laureati	42,42%

Tab.n.6 - Distribuzione del personale per qualifica, sesso e titolo di studio. (valori assoluti)
N.B. Dati riferiti al 31.12.2013

Qualifica	Titolo di Studio									
	31/12/2013		laurea		diploma		lic_media		totale	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	3	2	3	2					3	2
DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO	1		1						1	
POSIZ.ECON.D6 – PROFILO ACCESSO D3	58	19	31	11	27	8			58	19
POSIZ.ECON.D6 – PROFILO ACCESSO D1	1		1						1	
POSIZ.ECON.D5– PROFILO ACCESSO D3	4	7	2		2	7			4	7
POSIZ.ECON.D4 – PROFILO ACCESSO D3	1		1						1	
POSIZIONE ECONOMICA D3	1	4		1	1	3			1	4
POSIZIONE ECONOMICA D2	3	8			3	8			3	8
POSIZIONE ECONOMICA C5	11	4			7	3	4	1	11	4
POSIZIONE ECONOMICA C3	2				1		1		2	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO C1	2				2				2	
POSIZ.ECON.B6 – PROFILO ACCESSO B3	1						1		1	
POSIZIONE ECONOMICA B5 DI ACCESSO B3	2		1				1		2	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B3	1						1		1	
POSIZIONE ECONOMICA B2	2	1			1		1	1	2	1
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO B1	7				2		5		7	
POSIZIONE ECONOMICA DI ACCESSO A5	1						1		1	
CONTRATTISTI	8	11	7	9	1	2			8	11
Totale	**109**	**56**	**47**	**23**	**47**	**31**	**15**	**2**	**109**	**56**

4.1. Costo complessivo del personale.

DESCRIZIONE	PREVISIONE 2014
Dipendenti Dirigenti	598.450,00
Dipendenti a tempo indeterminato	5.429.673,28
Dipendenti a tempo determinato e co.co.pro.	790.000,00
Altre spese che concorrono a formare il costo del personale	1.010.000.00
Totale spese di personale	**7.828,123,000**

DESCRIZIONE	2013
Dipendenti Dirigenti	€ 598.450,00
Dipendenti a tempo indeterminato	€ 5.459.060,00
Dipendenti a tempo determinato e co.co.pro.	€ 1.240.273,00
Altre spese che concorrono a formare il costo del personale	€ 1.450.237,00
Totale spese di personale	**€ 8.748.020,00**

DESCRIZIONE	2012
Dipendenti Dirigenti	€ 578.545,00
Dipendenti a tempo indeterminato	€ 4.811.139,00
Dipendenti a tempo determinato e co.co.pro	€ 1.175.812,00
Altre spese che concorrono a formare il costo del personale	€ 1.710.053,00
Totale spese di personale	**€ 8.275.549,00**

DESCRIZIONE	2011
Dipendenti Dirigenti	€ 580.327,00
Dipendenti a tempo indeterminato	€ 5.076.673,00
Dipendenti a tempo determinato e co.co.pro	€ 1.504.821,00
Altre spese che concorrono a formare il costo del personale	€ 1.724.091,00
Totale spese di personale	**€ 8.885.912,00**

DESCRIZIONE	2010
Dipendenti Dirigenti	€ 684.469,00
Dipendenti a tempo indeterminato	€ 5.051.525,00
Dipendenti a tempo determinato e co.co.co.	€ 918.561,00
Altre spese che concorrono a formare il costo del personale	€ 3.099.406,00
Totale spese di personale	**€ 9.573.961,00**

4.2. Mandato istituzionale e missione.

Il "mandato istituzionale" definisce il perimetro nel quale l'ALSIA può e deve operare sulla base delle sue attribuzioni/competenze istituzionali, in compresenza e/o sinergia con gli altri attori (pubblici e privati) che si collocano nello stesso contesto istituzionale.

4.3. La "salute finanziaria" dell'ALSIA.

L'analisi dei prospetti contabili di bilancio, tanto nelle aziende di produzione quanto in quelle composte pubbliche, possiedono, per loro natura, una potenzialità informativa limitata al solo personale esperto. Al fine di consentire una maggiore comprensione dei dati di gestione finanziaria dell'Agenzia nell'ultimo triennio abbiamo ritenuto necessario ricorrere a tecniche di analisi di bilancio attraverso le quali costruire un sistema di indicatori (ad esempio, finanziari, patrimoniali, di efficienza, di efficacia, di

composizione delle entrate e delle spese) i quali variano in funzione del tipo di informazione che si vuole "estrarre" dal bilancio.

E' del tutto evidente che il presupposto irrinunciabile per l'effettuazione di tali analisi è dato dalla veridicità ed attendibilità delle informazioni contenute nei documenti, in mancanza delle quali le relative interpretazioni finirebbero col rivelarsi controproducenti.

In tal senso, il metodo della riclassificazione dei dati contabili elementari ci consente di raggiungere l'obiettivo indicato in apertura del Piano: *il Piano è redatto in modo da assicurare "la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance".*

Molteplici sono le modalità attraverso le quali si può giungere alla costruzione di un equilibrato sistema di indicatori utili a favorire, nell'ottica del controllo di gestione, il costante perseguimento della efficacia e dell' efficienza della azione amministrativa.

Tenendo presente che l'impianto contabile dell'ALSIA è basato su un sistema di contabilità finanziaria per competenza, il set di indicatori utilizzato analizza due aspetti fondamentali:

- la dinamica delle entrate
- la dinamica delle spese

Tab. n. 1 – Dinamica delle entrate ALSIA 2011-2012-2013.

ENTRATE RICLASSIFICATE (peso delle diverse fonti di finanziamento rispetto al totale)							
ENTRATE (accertamenti)	ENTRATE (accertamenti)	**2011**	% sul totale	**2012**	% sul totale	**2013**	% sul totale
TITOLO II - ENTRATE DA CONTRIBUTI, TRASFERIMENTI DI PARTE CORRENTE DA REGIONE, U.E., STATO ED ALTRI SOGGETTI -	TRASFERIMENTI CORRENTI DALL'UNIONE EUROPEA - CLASS. 2.02	32.977,85	0,23	45.237,00	0,32	221.856,76	1,43
	ASSEGNAZIONI DA ALTRI SOGGETTI - CLASS. 2.03	89.313,00	0,64	100.300,00	0,72	553.828,09	3,56
	TRASFERIMENTI CORRENTI DALLA REGIONE - CLASS. 2.04	12.248.275,21	87,14	11.783.640,94	84,64	10.859.208,30	69,82
TITOLO III - ENTRATE EXTRATRIBUTARIE	ALTRI SOGGETTI	1.685.270,86	11,99	1.932.414,52	13,88	1.963.742,72	12,63
TITOLO IV - TRASFERIMENTI IN CONTO CAPITALE	TRASFERIMENTI IN C/CAPITALE DALLA REGIONE	0,00	0,00	60.508,84	0,43	1.950.000,00	12,54
	ALTRI SOGGETTI	0,00	0,00	0,00	0,00	3.650,00	0,02
TOTALE ENTRATE ACCERTATE		14.055.836,92	100,00	13.922.101,30	100,00	15.552.285,87	100,00

N:B. *l'osservanza del vincolo del patto di stabilità posto a carico della Regione, la quale provvede al trasferimento delle risorse necessarie per la copertura delle spese di personale e funzionamento dell'Agenzia, ha determinato, negli anni, tensioni finanziarie sempre più incisive inducendo l'Ente ad utilizzare l'anticipazione di cassa presso l'Istituto Tesoriere.*

Tab. n. 2 – Indicatori di realizzazione delle entrate ALSIA 2011-2012-2013.

GLI INDICATORI DI REALIZZAZIONE DELLE ENTRATE (gestione di competenza)						
DESCRIZIONE	2011	%	2012	%	2013	%
Entrate correnti riscosse	10.835.657,27	77,09	10.273.581,37	74,12	9.308.072,73	68,45
Entrate correnti accertate	14.055.836,92		13.861.622,46		13.598.635,87	
Entrate in c/ capitale riscosse	0,00	0,00	0,00	0,00	1.953.650,00	100,00
Entrate in c/ capitale accertate	0,00		60.508,84		1.953.650,00	
Entrate per partite di giro riscosse /	5.354.708,07	99,43	5.738.592,68	99,87	5.713.910,72	99,96
Entrate per partite di giro accertate	5.385.641,15		5.745.899,62		5.716.334,86	

Gli indicatori di realizzazione, dati dal rapporto fra entrate realmente riscosse ed entrate accertate, misurano la capacità di riscossione dell'ALSIA sia dei crediti sia dei contributi al suo funzionamento oltre che al finanziamento di progetti specifici.

Il netto peggioramento dell'indice può essere letto come la diretta conseguenza dei tempi di liquidazione delle risorse da parte degli enti finanziatori; caratteristica, quest'ultima, che accomuna massima parte delle pubbliche amministrazioni italiane.

Tab. n. 3 – Dinamica della spesa ALSIA 2011-2012-2013.

SPESE RICLASSIFICATE (peso delle diverse voci di spesa rispetto al totale)						
DESCRIZIONE	2011	%	2012	%	2013	%
Attività di politica delle risorse umane – e formazione del personale	8.144.078,00	58,28	7.839.700,14	54,87	8.617.750,20	63,89
Spese istituzionali e di funzionamento	1.503.718,80	10,76	1.437.273,56	10,06	1.606.475,79	11,91
Spese per imposte e tasse	2.080.336,84	14,89	2.950.914,95	20,65	854.302,20	6,33
Spese per attività dei Servizi Specialistici e di Ricerca Agrobios (anno 2013)	2.165.012,37	15,49	1.988.290,90	13,92	2.179.235,78	16,16
Spese in conto capitale	80.289,28	0,57	70.561,53	0,49	231.452,64	1,72
TOTALE SPESE IMPEGNATE	13.973.435,29	100,00	14.286.741,08	100,00	13.489.216,61	100,00

Tab. n. 4 – Indicatori di realizzazione della spesa Alsia 2011-2012-2013.

GLI INDICATORI DI REALIZZAZIONE DELLE SPESE						
DESCRIZIONE	2011	%	2012	%	2013	%
Spese correnti pagate /	12.193.918,32	87,77	12.558.585,80	88,34	11.209.816,88	84,55
Spese correnti impegnate	13.893.146,01		14.216.179,55		13.257.763,97	
Spese in c/ capitale pagate /	22.322,47	27,80	17.371,08	24,62	11.593,23	5,01
Spese in c/ capitale impegnate	80.289,28		70.561,53		231.452,64	

4.4 Analisi del contesto interno (swot analysis).

Forze	Debolezze
Messa a punto di "buone pratiche" (progetti/risultati), replicabili anche in altri contesti e oggetto di ulteriore sviluppo	Frammentazione delle funzione e scarsa connessione tra le "missioni" dell'Agenzia
In certe zone, ottimi sistemi di relazioni con imprenditori/utenti e istituzioni anche grazie al "presidio" del territorio	"Polverizzazione" sul territorio
Un nucleo di competenze professionali "solide", che riesce a rispondere velocemente a sollecitazioni e atti di indirizzo	Sbilanciamento tra parte tecnica e parte amministrativa, e confusione tra quelli che dovrebbero essere gli obiettivi reali di assistenza e presenza sul territorio
Dotazione infrastrutturale e tecnologica	Ritardo nella riorganizzazione delle funzioni amministrative in linea con i nuovi adempimenti normativi (vedi Piani triennali della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza)
Progettualità che porta nuove risorse finanziarie e consente di ridurre il "tasso di dipendenza" finanziario dalla Regione	Mancato aggiornamento del personale rispetto alle sfide del futuro (anche progettazione e internazionalizzazione)
	Demotivazione del personale
	Scarsa conoscenza da parte degli utenti dei servizi erogabili dall'Agenzia e delle opportunità offerte
Opportunità	**Rischi**
Attenzione della nuova programmazione comunitaria agricola e della ricerca sui temi della innovazione	Scarso turn over del personale, a causa degli obblighi normativi
	Ruolo indefinito dell'ALSIA rispetto al contesto e mancato indirizzo strategico
	"stretta" sul sistema dei servizi pubblici, che potrebbe non rendere più interessanti per la società i servizi da noi erogati

	"stretta" sulle erogazioni finanziarie per il "patto di stabilità", che genererà minore operatività e minore credibilità con gli operatori

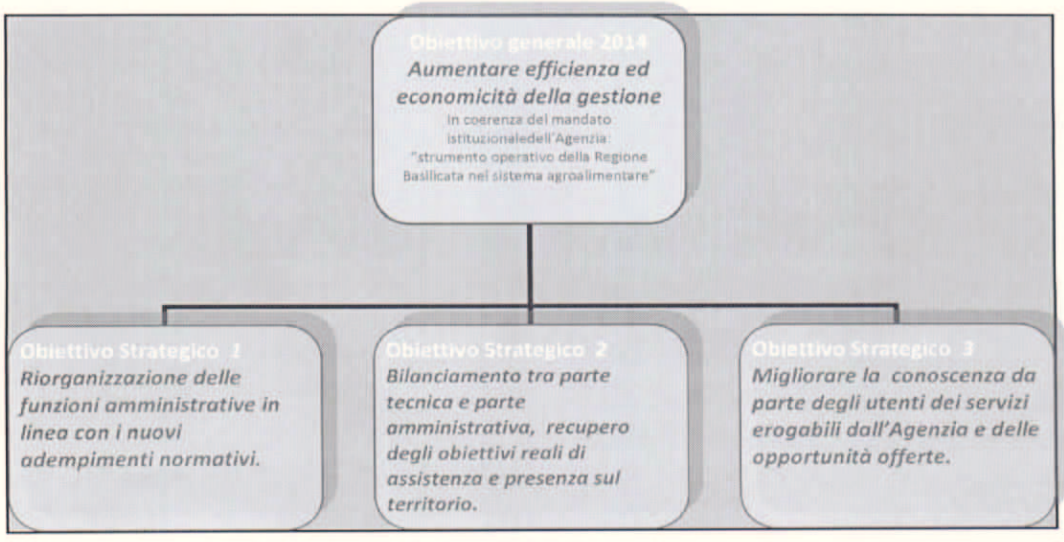
Il quadro degli elementi di forza e di debolezza, nei suoi aspetti strutturali e dinamici, può essere efficacemente riassunto attraverso il ricorso all'analisi SWOT (analisi dei punti di forza e di debolezza, delle opportunità e delle minacce), *uno strumento di tipo diagnostico ampiamente utilizzato nell'ambito della pianificazione organizzativa.*
L'obiettivo dell'analisi SWOT è infatti quel di far emergere quelli che vengono ritenuti i fattori cruciali in grado di favorire, ovvero di ostacolare, lo sviluppo di un sistema organizzato, sia esso una azienda, un ente pubblico o un sistema locale .
Alcuni di questi fattori - i punti di forza e di debolezza - sono connaturati alle caratteristiche ed alle specificità della struttura e quindi, almeno in parte, possono essere influenzati da appropriate azioni di intervento.
Altri, viceversa, assumono prevalentemente carattere esogeno, pur potendo condizionare - a volte anche in modo rilevante - le prospettive della performance organizzativa. E' con l'insieme di questi fattori che occorre confrontarsi per poter definire una strategia di performance che, appoggiandosi sulle potenzialità dell'ALSIA e limitandone gli squilibri, punti a massimizzare le opportunità ed a minimizzare le minacce che vengono dall'esterno o che si generano all'interno del sistema.

L'itinerario di analisi sin qui esposto, è stato infatti progettato al fine di mettere in risalto questi elementi attraverso uno sforzo di "sintesi in processo". *Evidenziati ma non ancora valorizzati*, già nel corpo della diagnosi, ***i punti di forza e debolezza*** trovano in questa sede una efficace sintesi di scenario necessaria alla predisposizione delle azioni di processo che devono presiedere alla coniugazione delle strategie generali in obiettivi operativi, settoriali e di funzione interna.

4.5. La struttura dell'Albero della performance.

L'Albero della performance rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, ed obiettivi strategici dell'ALSIA. Per i piani operativi si rimanda alle schede OBIETTIVO/Area compilate per ciascun Area dell'Agenzia dove sono indicati in maniera articolata: obiettivi operativi, azioni e risorse che completano la struttura dell'albero della Performance .

A ciascuna obiettivo strategico sono stati associati gli outcom attesi.
Fra gli obiettivi strategici considerati all'interno dell'albero della performance è stata inserita anche la dimensione dell'efficienza ed efficacia complessiva dell'attività istituzionale ordinaria, ossia di quella parte di attività che ha carattere permanente, ricorrente o continuativo, pur non avendo necessariamente un legame diretto con le priorità politiche. nell'attività ordinaria vengono inoltre ricompresi quei processi di lavoro che hanno come finalità il funzionamento dell'organizzazione.



Obiettivi.

Al'interno della logica dell'albero della performance, le aree strategiche sono declinate in 3 Obiettivi, per i quali l'organizzazione è responsabile. Essi sono stati programmati su base annuale.

Agli obiettivi sono associati uno o più indicatori, che nel loro complesso comprendono tutti gli ambiti di misurazione e valutazione della performance .

Gli obiettivi individuati dall'ALSIA sono stati distinti in: Obiettivi Strategici ed Obiettivi Operativi. I primi rappresentano, per ciascuna area strategica, una estrinsecazione del mandato istituzionale e della mission; i secondi, dotati di un maggior grado di concretezza, sono posti a supporto di quelli strategici, in quanto ritenuti strumentali alla loro realizzazione.

PARTE TERZA

Sistema di valutazione del personale e benessere/malessere interno

5. Il benessere organizzativo in ALSIA

5.1. Il benessere organizzativo (fonti e definizioni);

Come prescritto dall'art. 14 del decreto legislativo del 27 ottobre 2009, n. 150, le Amministrazioni devono svolgere attività di indagine interna "*volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale*".
I risultati delle indagini sono strumentali all'attuazione del ciclo della performance; ciò nella prospettiva di fornire alle amministrazioni informazioni e dati in forma strutturata, utili per attivare azioni di miglioramento e, quindi, "assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale", secondo quanto previsto dall'articolo 2 del decreto. Nella Delibera prodotta da Civit – Autorità Nazionale Anticorruzione – relativo a "Modelli per la realizzazione di indagini sul personale dipendente....." si sottolinea che "*...i risultati dell'indagine, inoltre, dovranno essere inseriti nella Relazione sulla performance (art. 10, comma 1, lett. B) del decreto), come previsto dalla delibera CiVIT n. 5 del 2012*".
In tale direzione, Civit auspica inoltre che "*....le amministrazioni svolgano le indagini anche se il Sistema di misurazione e valutazione della performance non è ancora completamente operativo*" indicando che "*....è opportuno* che la realizzazione dell'indagine, *alla luce del modello elaborato dalla Commissione, sia concordata e pianificata con la Direzione del personale, sollecitando altresì una collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia e, auspicabilmente, con le organizzazioni sindacali* ".

L'ALSIA, in tale prospettiva, ha avviato il processo di indagine interna nella consapevolezza che la gestione delle risorse umane non può esaurirsi in una mera amministrazione del personale, ma implica una adeguata considerazione della persona del lavoratore proiettata nell'ambiente di lavoro.

L'indagine, sarà realizzata sulla base del questionario predisposto da ANAC ed interessa tre aree di indagine diverse:
1) benessere organizzativo;
2) il grado di condivisione del sistema di valutazione;
3) la valutazione del proprio superiore gerarchico.

Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati.
L'indagine sul benessere organizzativo, in particolare, mira a rilevare ed analizzare gli scostamenti dagli standard normativi, organizzativi e sociali dell'ente, nonché la percezione da parte dei dipendenti del rispetto di detti standard.
Per "grado di condivisione del sistema di valutazione" si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.
Per "valutazione del superiore gerarchico" si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

5.2. Metodo della *survey* in ALSIA;

La metodologia adottata.
Come anticipato nel precedente paragrafo, utilizzando il questionario predisposto dalla *Autorità Nazionale Anti Corruzione (ex CIVIT)*, si procederà a valutare la possibilità di realizzare l'analisi del benessere interno scegliendo il percorso migliore e più idoneo *tra due possibili* alternative metodologiche:

- **Una prima alternativa metodologica**, che possiamo definire *"di cantiere e/o cantierizzazione del processo"* finalizzata al raggiungimento di almeno due obiettivi:
- 1) testare il questionario su di un campione correttamente stratificato e rappresentativo dell'universo dei lavoratori, verificando al contempo, eventuali integrazioni da apportare in fasi successive che ne migliorassero/integrassero la funzionalità alle specificità dell'ALSIA (così come indicato nelle opzioni ANAC);
- 2) disporre di una prima analisi rappresentativa, successivamente migliorabile ed approfondibile, dei principali risultati della survey tra i lavoratori dell'Azienda.
-
- **Una seconda alternativa metodologica,** che chiameremo "*di inseminazione a scatter*" finalizzata ad ottenere, attraverso l'estensione dell'indagine al totale dell'universo dei lavoratori, il massimo di informazioni possibili con l'utilizzo del questionario originale senza alcuna integrazione o preparazione/informazione analitica dei lavoratori.

Evidenziando che, entrambe le alternative, contenevano elementi di debolezza connessi alla *novità* ed *impreparazione metodologica dell'azienda*, oltreché che evidenti rischi di risultato falso o falsificabile (*cfr. Lakatos 1981*) indebolendo così lo sforzo di analisi e creando diseconomie (inefficacia) nel raggiungimento del risultato, si è deciso di procedere alla scelta di effettuare la rilevazione *utilizzando la prima alternativa metodologica.*

Di seguito il Questionario con le schede di indagine, adattate al contesto dell'Agenzia, che sarà somministrato al Personale dell'Agenzia , così come indicato nella Scheda Obiettivo dell'Area Affari Generali e Personale al fine di raccogliere, organizzare e valutare i dati in una Relazione Finale sul Benessere del Personale entro Dicembre 2014

5.3. Come percepisco ALSIA;

Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati.
Per "grado di condivisione del sistema di valutazione" si intende la misura della condivisione, da parte del personale dipendente, del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato ed implementato nella propria organizzazione di riferimento.

Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress lavoro correlato.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	**MIN.**		**MAX**
	1	**2**	**3**
Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)			
Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione			
Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti			
Ho la possibilità di prendere sufficienti pause			
Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili			
Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (insofferenza, disinteresse, sensazione di inutilità, assenza di iniziativa, nervosismo, senso di depressione, insonnia, mal di testa, mal di stomaco, dolori muscolari o articolari, difficoltà respiratorie ...)			
Totali			

Discriminazioni

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*				
	1	**2**	**3**	**Non risponde**
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale				
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico				
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione				
La mia identità di genere costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro				
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza				
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua				
La mia giovane età costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro				
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale				
Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità.				
Totali				

L'equità nel mio Ente.

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	**Min**		**Max**
	1	**2**	**3**
Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione dei carichi di lavoro			
Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità			
Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione			
Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto			
Totali			

Carriera e sviluppo professionale

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	**Min**		**Max**
	1	**2**	**3**
Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro			
Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito			
Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli			
Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale			
Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente			
Totali			

L'immagine del mio Ente

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	**Min**		**Max**
	1	**2**	**3**
La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ALSIA sia un ente importante per la collettività			
Gli utenti pensano che l'ALSIA sia un ente importante per loro e per la collettività			
La gente, in generale, pensa che l'ALSIA sia un ente importante per la collettività			
Totali			

Il contesto del mio lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	**Min**		**Max**
	1	**2**	**3**
La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione			
Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro			
I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti			

La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata			
La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi lavoro e dei tempi di vita			
Totali			

Le mie performance

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	**Min**		**Max**
	1	**2**	**3**
Ritengo di essere valutato sulla base di elementi importanti del mio lavoro			
Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dall'ALSIA con riguardo al mio lavoro			
Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro			
Sono correttamente informato su come migliorare i miei risultati			
Totali			

Il funzionamento del sistema

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	**Min**		**Max**
	1	**2**	**3**
Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro			
Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance			
I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance			
L'ALSIA premia sempre le persone capaci e che si impegnano			
Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale			
Totali			

La mia organizzazione

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	**Min**		**Max**
	1	**2**	**3**
Conosco le strategie generali dell'ALSIA			
Condivido gli obiettivi strategici dell'ALSIA			
Sono chiari i risultati ottenuti dall'ALSIA			
È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione			
Totali			

5.4. La Valutazione del proprio superiore gerarchico.

Per "valutazione del superiore gerarchico" si intende la rilevazione della percezione del dipendente rispetto allo svolgimento, da parte del superiore gerarchico, delle funzioni direttive finalizzate alla gestione del personale e al miglioramento della performance.

Il mio capo e la mia crescita

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	**Min**		**Max**
	1	**2**	**3**
Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi			
Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro			
È sensibile ai miei bisogni personali			
Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro			
Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte			
Totali			

Il mio capo e l'equità

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	**Min**		**Max**
	1	**2**	**3**
Agisce con equità, in base alla mia percezione			
Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro			
Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti			
Stimo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore			
Totali			

5.5. Benessere/malessere del personale;

Per "benessere organizzativo" si intende lo stato di salute di un'organizzazione in riferimento alla qualità della vita, al grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa, finalizzato al miglioramento qualitativo e quantitativo dei propri risultati.

Il mio lavoro

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	**Min**		**Max**
	1	**2**	**3**
So quello che ci si aspetta dal mio lavoro			
Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro			
Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro			
Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro			
Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale			
Totali			

I miei colleghi

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	**Min**		**max**
	1	**2**	**3**
Mi sento parte di una squadra			
Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti			
I miei colleghi mi danno spesso una mano anche se non rientra nei loro compiti			
Mi sento stimato e trattato con rispetto dai colleghi			
Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti			
L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare			
Totali			

Il senso di appartenenza

Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	**Min**		**Max**
	1	**2**	**3**
Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro in ALSIA			
Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato			
Mi dispiace se qualcuno parla male dell'ALSIA			
I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali			
Se potessi, cambierei subito ente			
Totali			

Importanza degli ambiti di indagine

Quanto considera importanti per il suo benessere organizzativo i seguenti ambiti? *(indichi una sola risposta per ciascuna domanda)*	**Min**		**Max**
	1	**2**	**3**
La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e lo stress lavoro correlato			
Le discriminazioni			
L'equità nella mia amministrazione			
La carriera e lo sviluppo professionale			
Il mio lavoro			
I miei colleghi			
Il contesto del mio lavoro			
Il senso di appartenenza			
L'immagine della mia amministrazione			
Totali			

PARTE QUARTA:

Obiettivi strategici ed operativi 2014.

6.Obiettivi strategici per il 2014 .

Gli Obiettivi strategici descritti nelle tabelle di seguito riguardano Obiettivi di natura gestionale riferendosi di fatto all' Attività Istituzionale/ Ordinaria dell'Agenzia . A causa del perdurare della situazione di incertezza dovuta alla volontà politica di riordinare e razionalizzare finalità e missioni dell'Agenzia. In questo quadro, non è stato possibile definire strategia triennale, pertanto gli obiettivi sono da riferirsi alla programmazione annuale.

6.1. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi;

Dagli obiettivi strategici agli obiettivi annuali

Gli obiettivi assegnati all'Agenzia sulla base della strategia indicata, devono concretizzarsi in"azioni" e diventare quindi operativi; al contempo deve essere possibile valutarne il raggiungimento perciò devono essere definiti degli indicatori che rendano misurabile il livello di conseguimento degli obiettivi stessi e valutare la prestazione organizzativa dell'Agenzia ovvero costituiscano il *feedback* necessario per la chiusura del Ciclo della Performance.

Ogni obiettivo strategico stabilito nella fase precedente è articolato in obiettivi operativi per ciascuno dei quali vanno definite le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento. Il tutto è sintetizzato all'interno di uno o più "piani operativi". Essi individuano:

1) l'obiettivo operativo a cui si associano, rispettivamente, uno o più indicatori; ad ogni indicatore è attribuito un TARGET (valore programmato o atteso);
2) le azioni da porre in essere con la relativa tempistica;
3) la quantificazione delle risorse economiche, umane e strumentali;
4) le responsabilità organizzative, identificando un solo responsabile per ciascun obiettivo operativo.

Area Servizi di Sviluppo Agricolo Specialistici di Matera

Obiettivo Strategico	OBIETTIVI		Indicatori	Scadenze	Personale assegnato
	STRATEGICI	OPERATIVI			
1.Riorganizzazione delle funzioni amministrative in linea con i nuovi adempimenti normativi.	Revisione del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2014-16	• Mappatura dei processi e delle Aree a maggior rischio di corruzione; • Maggior snellimento delle procedure di monitoraggio dei procedimenti; • Definizione dei criteri per la rotazione dei dirigenti e del personale	Realizzazione della mappatura dei processi dell'Alsia e stesura documento Selezione delle attività e delle scadenze strettamente connesse con obblighi di legge, e stesura del documento che definisca flussi e scadenze per Area di competenza Individuazione dei criteri di rotazione del personale e dei dirigenti, e stesura del relativo documento	Presentazione bozza documento: giorni 60 dall'approvazione della Delibera Approvazione documento finale: 31 maggio 2014	
2.Bilanciamento tra parte tecnica e parte amministrativa, recupero degli obiettivi reali di assistenza e presenza sul territorio.	Recuperare un ruolo più definito ed incisivo dell'Agenzia per il coordinamento e la realizzazione delle iniziative sul territorio lucano in materia di ricerca e trasferimento delle innovazioni.	1. Partecipazione alla stesura dei documenti programmatici del PSR 2014-20, con particolare riferimento alle misure correlate alla Priorità 1 dello stesso PSR. 2. Realizzazione indagine esplorativa sulle necessità di innovazione delle PMI dell'industria alimentare	Individuazione degli elementi a supporto della programmazione e stesura documento Relazione su dati provenienti da almeno 20 PMI	15 luglio 2014 31 dicembre 2014	
3.Migliorare la conoscenza da parte degli utenti dei servizi erogabili dall'Agenzia e delle opportunità offerte.	Migliorare la comunicazione sui contenuti e gli obiettivi delle Attività	Definire una proposta migliorativa per la divulgazione di obiettivi e contenuti dei Servizi Specialistici di Supporto (Difesa fitosanitaria, Taratura e controllo macchine irroratrici, Agrometeorologia e irrigazione) in termini di obiettivi e strumenti, anche nell'ottica del contenimento dei costi di produzione	Individuazione di contenuti, strumenti e prodotti per la divulgazione dei Servizi Specialistici Realizzazione di almeno 1 prodotto divulgativo a basso costo	31 dicembre 2014	

Obiettivo Strategico	OBIETTIVI		Indicatori	Scadenze	Personale assegnato
	STRATEGICI	OPERATIVI			
1.Riorganizzazione delle funzioni amministrative in linea con i nuovi adempimenti normativi.	Assunzioni di compiti in riferimento alla nuova imposta TASI	• Attivazione e completamento delle procedure per la predisposizione delle deleghe di pagamento e degli atti amministrativi consequenziali.	Obiettivo da portare a compimento nei termini di legge che verranno stabiliti e con le indicazioni che i comuni decideranno entro il 16 ottobre.	31.12 2014 salvo modifiche di legge nazionali	Poas" Valorizzazione, dismissione, vendita e cessione beni" PO" "Monitoraggio e gestione dei flussi finanziari, documentali e archivio della riforma" responsabili territoriali e personale assegnato alle sedi periferiche
2.Bilanciamento tra parte tecnica e parte amministrativa, recupero degli obiettivi reali di assistenza e presenza sul territorio.	Adozione delle misure alla tutela salvaguardia del patrimonio boschivo	Definizione del procedimento e delle procedure finalizzate all'affidamento di azioni volte alla tutela, salvaguardia miglioramento delle superfici boschive dell'Alsia	Emanazione di un avviso per affidamento dei lavori, aggiudicazione ed esecuzione.	31.12.2014	POAS" Valorizzazione, dismissione, vendita e cessione beni" PO" "Monitoraggio e gestione dei flussi finanziari, documentali e archivio della riforma" PO coordinamento PZ e MT, responsabili UT
3.Migliorare la conoscenza da parte degli utenti dei servizi erogabili dall'Agenzia e delle opportunità offerte.	Attività di Comunicazione e informativa sul territorio in materia di valorizzazione e dismissione del patrimonio di Riforma.	• Partecipazione ad eventi e manifestazioni finalizzati a valorizzare il patrimonio storico archivistico della riforma;	Partecipazione ad evento nell'ambito di Matera 2019	31.12.2014	POAS Valorizzazione, dismissione, vendita e cessione beni e PO"Monitoraggio e gestione dei flussi finanziari, documentali e archivio della riforma"
		• Indizione e/o concertazione di incontri con soggetti pubblici e privati interessati alla dismissione dei beni di riforma e loro potenzialità nell'ambito dello sviluppo rurale;	Indizione almeno n. 2 incontri	31.12. 2014	POAS, PO (tutte) e responsabili territoriali
		• Seminari informativi e formativi sugli aspetti tecnico normativi della dismissione dei beni e finalizzati alla semplificazione e snellimento delle procedure di dismissione.	Indizione almeno 2 seminari informativi esterni (Matera e Potenza) indizione almeno un seminario informativo interno	31.12. 2014	POAS PO (tutte) responsabili UT personale tutto.

Area Servizi di Sviluppo Agricolo Ufficio Provinciale di Potenza

Obiettivo Strategico	OBIETTIVI		Indicatori	Scadenze	Personale assegnato
	STRATEGICI	OPERATIVI			
1.Riorganizzazione delle funzioni amministrative in linea con i nuovi adempimenti normativi.	O.S così come definito nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2014-16	Redazione ed approvazione del Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Alsia	Adozione del Codice di comportamento dei dipendenti ALSIA (n. 1 documento) Iniziative di informazione sul Codice di comportamento (n.2 giornate informative al personale interno)	Presentazione bozza documento e documento finale: giorni 90 dall'approvazione della Delibera di approvazione Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione 2014-16 30/11/2014	Dirigente e UPD Dirigente e UPD
2.Bilanciamento tra parte tecnica e parte amministrativa, recupero degli obiettivi reali di assistenza e presenza sul territorio.	Recuperare un ruolo più definito ed incisivo dell'Agenzia per il coordinamento e la realizzazione delle iniziative sul territorio lucano in materia di ricerca e trasferimento delle innovazioni.	Partecipazione alla stesura dei documenti programmatici del PSR 2014-20, con particolare riferimento alle misure correlate alla Priorità 1 dello stesso PSR.	Individuazione degli elementi a supporto della programmazione e stesura documento (n. 1 documento comune) indagine pilota sulle piccole e medie imprese agroalimentari lucane (n. 20 interviste/questionari)	15 luglio 2014 31/12/3014	Dirigenti Aree SSA Potenza SSA specialistici Matera Ricerca e sviluppo POAS e PO delle diverse Aree Dirigente POAS Personale a tempo determinato
3.Migliorare la conoscenza da parte degli utenti dei servizi erogabili dall'Agenzia e delle opportunità offerte.	Migliorare la comunicazione sui contenuti e gli obiettivi delle Attività	Definire una proposta migliorativa per la divulgazione dei progetti assegnati all'Area di Sviluppo Agricolo Ufficio Provinciale di Potenza (Progetto Via Herculia- sito web; Progetto Piano del Conte; Progetto Carbonfarm; Progetto Produzioni Certificate, Progetto POVAGRI-Canestrato di Moliterno; Progetto Consorzio di Tutela Aglianico)	Realizzazione di giornate informative (n. 1 giornata informativa per progetto)	31 dicembre 2014	POAS e PO dell'Area

Obiettivo Strategico	OBIETTIVI		Indicatori	Scadenze	Personale assegnato
	STRATEGICI	OPERATIVI			
1.Riorganizzazione delle funzioni amministrative in linea con i nuovi adempimenti normativi.	Redazione ed avvio del Piano di Sviluppo Strategico dell'ITC dell'Agenzia (DCS 65/2014)	1. ridefinizione infrastrutture di connettività, telefonia mobile e fissa; 2. migrazione dell'infrastruttura ITC per garantire l'integrazione con SPC, la sicurezza, l'accessibilità ; 3. contenimento dei costi di connettività e servizi di assistenza esterni	1. Redazione Piano di Sviluppo Strategico ITC 2. Previsione riduzione a regime dei costi gestione dei servizi ITC almeno del 20% rispetto al 2013.	• presentazione bozza documento: 15 luglio 2014 • approvazione documento finale: 31 luglio 2014 • avvio Piano: Dicembre 2014	
2.Bilanciamento tra parte tecnica e parte amministrativa, recupero degli obiettivi reali di assistenza e presenza sul territorio.	Recuperare un ruolo più incisivo dell'Agenzia per il coordinamento e la realizzazione delle iniziative sul territorio lucano in materia di ricerca e trasferimento delle innovazioni.	1. Partecipazione alla stesura dei documenti programmatici del PSR 2014-20, con particolare riferimento alle misure correlate alla Priorità 1 dello stesso PSR. 2. Realizzazione indagine esplorativa sulle necessità di innovazione delle PMI dell'industria alimentare	Redazione documenti PSR e relative schede di misura. Relazione su dati provenienti da almeno 20 PMI	15 luglio 2014 31/12/2014	
3.Migliorare la conoscenza da parte degli utenti dei servizi erogabili dall'Agenzia e delle opportunità offerte.	Sviluppo ed avvio dell'iniziativa "Cluster BIOGREEN"	1. Individuazione di contenuti, strumenti e prodotti per la comunicazione dell'iniziativa BIOGREEN. 2. Realizzazione evento divulgativo	1. Redazione scheda su proposta di comunicazione dell'iniziativa BIOGREEN. Realizzazione di almeno un evento divulgativo pubblico	Fine ottobre 2014	

Area Tecnica

Obiettivo Strategico	OBIETTIVI		Indicatori	Scadenze	Personale assegnato
	STRATEGICI	OPERATIVI			
1.Riorganizzazione delle funzioni amministrative in linea con i nuovi adempimenti normativi.	**Accelerazione nella redazione ed approvazione di perizie di stima di immobili di proprietà dell'Agenzia,**	Aumento della redazione delle perizie di stima; convocazione e coordinamento lavori della Commissione Stime per approvazione perizie; presa d'atto.	**Aumento di almeno il 50% del numero, rispetto all'anno precedente, delle perizie di stima approvate dalla Commissione Stima**	31 dicembre 2014	
2.Bilanciamento tra parte tecnica e parte amministrativa, recupero degli obiettivi reali di assistenza e presenza sul territorio.	**Progettazione definitiva ed affidamento lavori di ristrutturazione della AASD Pantano di Pignola (PZ)**	Aggiornamento elaborati di progetto ed approvazione interna della progettazione definitiva dell'intervento, sulla base delle prescrizioni e dei pareri formulati dalle Autorità competenti; predisposizione ed approvazione atti per la indizione e l'espletamento della gara d'appalto; espletamento procedura di gara per l'affidamento dei lavori; approvazione verbale e risultati di gara.	Predisposizione di tutti gli atti necessari per il raggiungimento degli obiettivi operativi descritti	31 dicembre 2014	
3.Migliorare la conoscenza da parte degli utenti dei servizi erogabili dall'Agenzia e delle opportunità offerte.	**Espletamento procedura di vendita all'asta di immobili liberi** **Utilizzazione dei mezzi di comunicazione adeguati per aumentare la diffusione degli avvisi di gara**	Redazione e approvazione avviso asta; pubblicazione avviso asta; espletamento procedura di gara.	Predisposizione di tutti gli atti necessari per il raggiungimento degli obiettivi operativi descritti	31 dicembre 2014	

Area Servizi Interni

Obiettivo Strategico	OBIETTIVI		Indicatori	Scadenze	Personale assegnato
	STRATEGICI	OPERATIVI			
1.Riorganizzazione delle funzioni amministrative in linea con i nuovi adempimenti normativi.	Aggiornamento dei Regolamenti riguardanti l'attività contrattuale e gli acquisti in economia dell'Agenzia	Studio delle diverse fattispecie negoziali e ricognizione della giurisprudenza e del massimario dell'AVCP; Elaborazione dei regolamenti sull'attività contrattuale e sugli acquisti in economia dell'Agenzia	Predisposizione di n.2 regolamenti	31.12.2014	**P.O.A.P PROCEDURE NEGOZIALI**
2.Bilanciamento tra parte tecnica e parte amministrativa, recupero degli obiettivi reali di assistenza e presenza sul territorio.	Armonizzazione dei sistemi contabili – D.Lgs 118/2011	Adeguamento del sistema contabile attualmente utilizzato alle nuove disposizioni di legge ed al DPCM del 28 dicembre 2011 "sperimentazione della disciplina concernente i sistemi contabili e gli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro enti ed organismi, di cui all'art.36 del D. Lgs. n. 118/2011";	Utilizzazione in via esclusiva del nuovo SIC della Regione in luogo del vecchio software della PA Digitale Formazione, all'utilizzo del nuovo software, sia di tutto il personale dell'ufficio bilancio che dei RUP	31.12.2014	**P.O. BILANCIO**
3.Migliorare la conoscenza da parte degli utenti dei servizi erogabili dall'Agenzia e delle opportunità offerte.	Prima fase d'implementazione dell'inventario dei beni mobili dell'Agenzia	Ricognizione ed attività d'inventariazione dei cespiti - attrezzature, mobili e macchine d'ufficio - da effettuarsi presso il Centro Ricerche *Metapontum Agrobios*	n.400	31.12.2014	**P.O. ECONOMATO**

Obiettivo Strategico	OBIETTIVI		Indicatori	Scadenze
	STRATEGICI	OPERATIVI		
1.Riorganizzazione delle funzioni amministrative in linea con i nuovi adempimenti normativi.	• Misurazioni della Performance • Monitoraggio, analisi ed individuazione delle linee applicative delle novità fiscali con particolare riferimento alla tematiche collegate al D.L n.66 del 24 aprile 2014	Applicazione del P.P , monitoraggio e indagine conoscitiva Benessere del Personale" Aggiornamento della pagina web dei "Servizi al Personale"	Relazione sui risultati dell'indagine sul Benessere del personale	Dicembre 2014
2.Bilanciamento tra parte tecnica e parte amministrativa, recupero degli obiettivi reali di assistenza e presenza sul territorio.	Promuovere le relazioni con il personale dipendente e con le rappresentanze sindacali	Migliorare l'informazione sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli Uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.	Aggiornamento mensile della pagina web dei "Servizi al Personale"	Dicembre 2014
3.Migliorare la conoscenza da parte degli utenti dei servizi erogabili dall'Agenzia e delle opportunità offerte.	Migliorare il supporto legale all'Agenzia Migliorare l'efficienza della comunicazione con gli utenti	Riduzione del contenzioso presente Velocità nelle risposte dell'agenzia	Riduzione del 20% contenzioso in essere e apertura di nuovi contenzioni in misura del 40% in meno rispetto all'anno precedente Attivazione di una procedura di verifica che l'Agenzia risponda entro 7 gg alle richieste degli utenti	Dicembre 2014

7. Il processo seguito e le azioni di miglioramento.

7.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione/miglioramento del Piano;

L'attività di programmazione e definizione degli obiettivi prende avvio a partire dalle priorità che il Commissario fornisce relativamente alla strategia dell'Agenzia.
Le priorità vengono declinate in indirizzi che i Dirigenti delle Aree recepiscono per la predisposizione delle proposte di programma annuale e di eventuale modifica del piano triennale e le trasmettono al Direttore Generale.
Per la predisposizione del Piano della Performance 2014 si è scelto di attivare un percorso di progettazione partecipata che ha visto i dirigenti dell'Agenzia impegnati nella definizione degli obiettivi.
Il Commissario ha richiesto ai dirigenti di formulare, nell'ambito degli obiettivi strategici discussi ed approvati in Conferenza dei Dirigenti delle proposte di obiettivi operativi per l'anno 2014, definiti in un'ottica di condivisione con il personale assegnato.
Gli obiettivi proposti dai dirigenti, sono stati quindi condivisi in un tavolo partecipativo fra Dirigenti e Commissario Straordinario e trasmessi per la formalizzazione.

Gli obiettivi operativi sono stati approvati tenendo conto delle risorse assegnate. nel bilancio di previsione.

7.2. Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle performance

La principale azione di miglioramento del ciclo di gestione della performance che l'Agenzia intende porre in essere già dal 2015 è relativa a una maggior tempestività nella formalizzazione degli obiettivi, in modo da poter rispettare i termini previsti dalla normativa per l'approvazione del Piano della Performance.

Oggetto di miglioramento dovrà essere anche il processo di formulazione degli obiettivi, individuando meccanismi di coinvolgimento degli stakeholders.

È inoltre in corso una riflessione sulla costruzione dell'albero della performance, volta da un lato a collegare più strettamente gli obiettivi del Personale all'attività più caratterizzante svolta dall'Agenzia e dall'altro a declinare i target degli obiettivi, individuando indicatori raffrontabili di efficienza e standard di qualità. Ciò presuppone l'avvio del controllo di gestione e la produzione sistematica di dati sull'attività svolta.
È inoltre necessario migliorare (anche ai fini di una corretta comunicazione istituzionale) la misurazione degli impatti dell'attività, attraverso la definizione di indicatori significativi di outcome, che permettano di monitorare i servizi resi all'utenza e all'intera collettività.