



Copia conforme all'originale pubblicato
all'Albo Pretorio quale **Allegato 4)** alla
Delibera N. 20 del 20 febbraio 2024

F.to digitalmente
Prof. Aniello Crescenzi

Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione dell'ALSIA

(PIAO)

Triennio 2024 - 2026

Direzione
Area Attività Negoziali, Risorse Umane e
Finanziarie

Dott.ssa Rosanna Caragiulo
Avv. Rosa Maria Benevento
Dott. Giuseppe Ippolito

Febbraio 2024

Sommario

.....	0
Sezione 1: Scheda Anagrafica dell'Amministrazione	4
Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione	5
2.1 Sottosezione Valore Pubblico	5
2.2 Sottosezione Performance	20
2.2.1 Schede – Obiettivo di ciascuna struttura Organizzativa dell'Agenzia	23
2.2.2 Obiettivi di Ente per le pari opportunità e l'equilibrio di genere Obiettivi di Ente per le pari opportunità e l'equilibrio di genere	46
2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza	52
Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano	83
3.1 Sottosezione Struttura Organizzativa	83
3.2 Sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile	85
3.3 Sottosezione Piano Triennale Fabbisogni di Personale	88
3.4 Formazione del personale	96
Sezione 4: Monitoraggio	99

Premessa: l'introduzione del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (PIAO)

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113) ha previsto che le Pubbliche Amministrazioni con più di cinquanta dipendenti, adottino entro il 31 gennaio di ogni anno il Piano Integrato di Attività e Organizzazione – identificato con l'acronimo PIAO – di durata triennale, con aggiornamento annuale.

Il presente Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione è stato redatto sulla base delle disposizioni intervenute in materia, ed in particolare del Decreto Ministeriale del 30 giugno 2022 n. 132 (Gazzetta Ufficiale Repubblica Italiana del 7.09.2022 n. 209) – “Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione.”

È di particolare rilievo un'ultima considerazione: ognuno degli strumenti assorbiti dal PIAO è stato normativamente disegnato – a livello nazionale - con iter di approvazione differenziati, che prevedevano (e attualmente ancora prevedono) relazioni sindacali, approvazioni da parte di organismi di controllo (Revisori, OIV o Organismi equivalenti, ecc.).¹

Negli Enti sub-regionali (come l'Alsia), la normativa regionale vigente aggiunge alle norme nazionali ed ai Contratti Collettivi di Lavoro, ulteriori passaggi nell'iter di approvazione dei documenti di programmazione (Delibere di Giunta, Delibere Consiliari, ecc.)²: dal momento che il D.L. 30.04.2022 n. 36 ha introdotto l'obbligo per le Regioni di adeguare i rispettivi ordinamenti ai principi previsti per la redazione del PIAO per le disposizioni riguardanti le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale: **si sottolinea in questa sede la necessità ed urgenza di procedere a tale revisione /armonizzazione normativa regionale anche per tutti gli altri enti subregionali che compongono il c.d. “Sistema Basilicata”.**

L'Agenzia procede dunque all'adozione dell'unico documento di programmazione (PIAO), provvedendo al successivo invio dell'intero documento ai diversi organismi di controllo / consultazione, rispettivamente competenti nell'iter di approvazione di ciascuna delle sezioni.

Il PIAO è documento di programmazione integrata dell'Amministrazione che, progressivamente, sta contribuendo alla formazione di una cultura del lavoro che sposti l'attenzione dai “PIANI” (= dai diversi documenti di programmazione previsti fino al DL 80/2021) al PROCESSO di individuazione delle strategie di incremento del benessere della comunità di riferimento, secondo compiti e ruoli assegnati all'Ente dalla legge.

L'unico documento “PIAO” – pur nei limiti dell'attuale quadro normativo – costituisce una opportunità culturale e di metodo per le amministrazioni cui si rivolge: esporre in modo contestuale “*il perché*” di una certa scelta, “*il risultato*” ricercato, “*il modo*” di perseguirla, la misurazione e valutazione dei risultati conseguiti

¹ “Le sezioni e le sottosezioni del Piao, come descritte, rinviando infatti, espressamente, a soggetti diversi quanto a predisposizione e a monitoraggio oltre ad alludere a effetti diversi. Ciò ben si evince, fra le altre, dalle indicazioni offerte nell'art. 3, comma 1, lett. c) del DM del 30.06.2022, dove, con peculiare riferimento alla sottosezione “rischi corruttivi e trasparenza”, si precisa che essa dovrà essere predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, sulla base degli obiettivi strategici definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della l. 6 novembre 2012, n. 190, aggiungendo che ne sono elementi essenziali quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione e negli atti di regolazione generale adottati dall'ANAC ai sensi della stessa legge del 2012 nonché del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

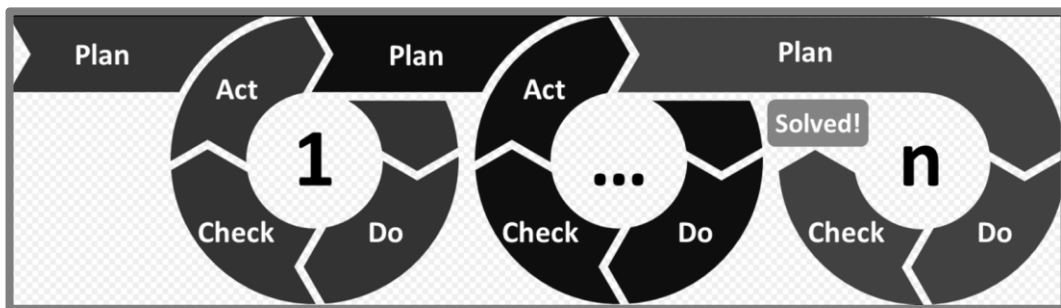
Lo stesso dicasi per l'art. 4 del Decreto dove, al comma 1, lett. b), con riferimento alla sottosezione “Organizzazione del lavoro agile”, se ne richiede la necessaria coerenza con gli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale.

Anche la sezione “Monitoraggio”, di cui all'art. 5, rinvia a strumenti e modalità differenti a seconda delle sezioni o sottosezioni. In particolare, il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico e Performance” si dispone avvenga secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ossia con l'intervento degli OIV e sulla base della relazione sulla performance, la cui previsione non è, infatti, toccata dalle abrogazioni disposte dallo schema di regolamento. Il monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” si stabilisce avvenga secondo le indicazioni di ANAC, mentre per la Sezione “Organizzazione e capitale umano” il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance si vuole effettuato su base triennale dall'OIV o dal Nucleo di valutazione” – Consiglio di Stato, Sezione Consultiva per gli Atti Normativi - Adunanza di Sezione del 24 maggio 2022 – Parere n. 902 del 26/05/2022

² Di particolare rilievo la programmazione delle Attività dei Servizi di Sviluppo Agricolo, prevista prima dalla L.R. 38/1996 (istitutiva dell'ALSIA), poi dalla L.R. n. 29/2001 (Riordino del sistema dei servizi di sviluppo agricolo), ed infine dalla L.R. n. 9/2015, con la quale è stata prevista una specifica attività di programmazione delle attività dell'Alsia, scorporata dal sistema dei servizi di sviluppo agricolo regionale.



Finalizzata al continuo “riallineamento” del ciclo di programmazione successivo, in un’ottica circolare di miglioramento continuo, che prosegue “riaggiustandosi” fino al completo raggiungimento dell’obiettivo.



Dal 2022, il Piano Integrato riassume tutti i documenti di programmazione innanzi citati, con l’unica eccezione di quelli costituenti il Ciclo di Bilancio.

Sezione 1: Scheda Anagrafica dell'Amministrazione

A cura dell'Area Affari Generali e Finanziari

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

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

Sede legale e Direzione: Via Annunziatella n. 64, Matera

Ufficio Provinciale: Corso Umberto I n. 28, Potenza

Partita Iva 006273707788

L'Agenzia è presente sul territorio regionale con 7 Aziende Agricole Sperimentali Dimostrative (AASD) ed Uffici Territoriali (UT), la cui distribuzione sul territorio può essere consultata all'indirizzo web

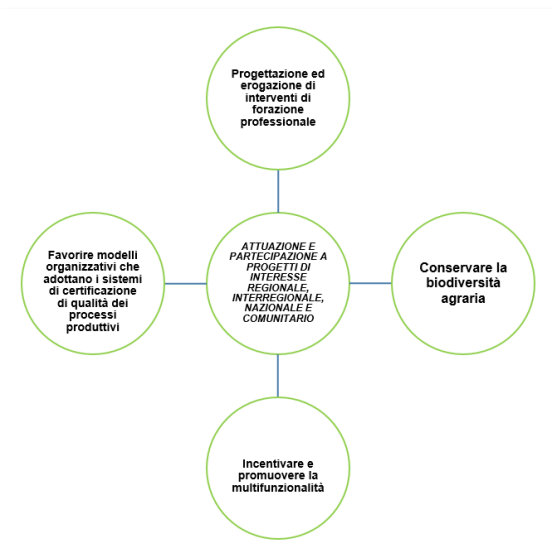
<http://www.alsia.it/opencms/opencms/Amministrazione-Trasparente/Organizzazione/Articolazione.html>.

Nel 2013 ha acquisito il Centro Ricerche "Metapontum Agrobios", particolarmente attivo nel sistema agro-industriale attraverso progetti di ricerca nel campo delle biotecnologie vegetali.

I compiti affidati all'Alsia sono quelli elencati dall'art.4 della LR 38/1998, attraverso:

1. Azioni di formazione, informazione, consulenza
2. Erogazione diretta di servizi di base ed avanzati
3. Attuazione e partecipazione a progetti di interesse regionale, interregionale, nazionale e comunitario

a favore delle imprese agricole ed agroalimentari, come meglio esplicitato graficamente:



In materia agroambientale, fornisce assistenza alla programmazione e attuazione di iniziative dei Parchi e delle aree protette nazionali e regionali, promuove la tutela e la valorizzazione del mondo rurale, in special modo delle aree interne, in un contesto di ecocompatibilità.

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 loro disciplina.

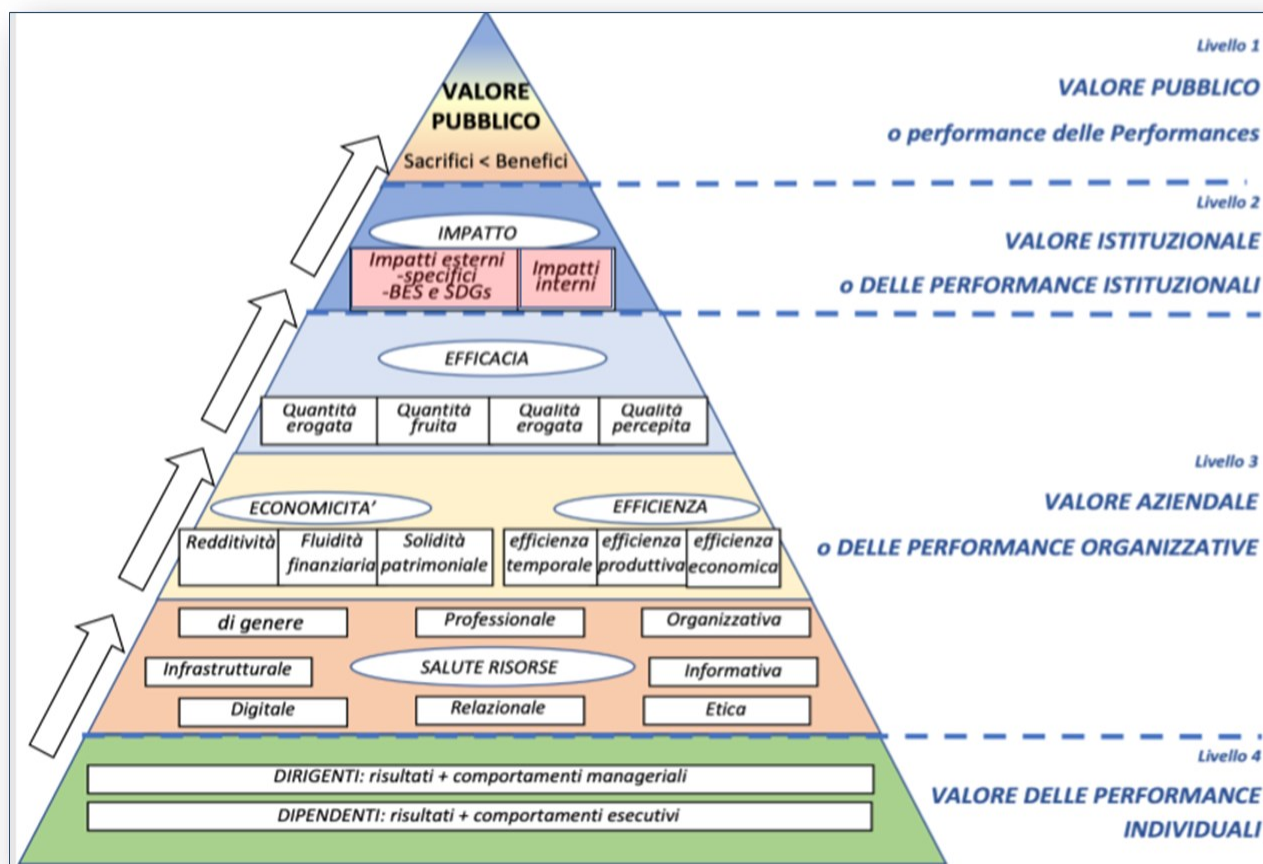
Sezione 2: Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione

2.1 Sottosezione Valore Pubblico

Il Valore Pubblico è definito come “il livello di benessere (economico, sociale, ambientale e sanitario ecc.) per i cittadini, creato da un’amministrazione pubblica o co-creato da una filiera di PA e organizzazioni private e no profit”.³

Un ente, dunque, crea Valore Pubblico quando produce impatti sulle dimensioni del Benessere Economico, Sociale, ambientale e sanitario di cittadini e imprese interessati dalla politica e/o dal servizio reso dallo stesso ente, cioè quando il livello di benessere dei suoi utenti e stakeholder (e il proprio stesso livello di salute), grazie al miglioramento delle performance dell’ente, è superiore rispetto alle condizioni di partenza.

Secondo consolidata letteratura di settore, la rappresentazione del ciclo di programmazione è effettuata attraverso la “la piramide del Valore Pubblico”



E. Deidda Gagliardo

2.1.1 I risultati attesi in termini di obiettivi generali e specifici di Valore Pubblico

Le diverse sezioni del PIAO ne declinano i contenuti all’interno dell’Agenzia per il Triennio 2024 – 2026: nella presente sezione sarà pertanto affrontata la “parte alta” della piramide.

Per quanto riguarda la specifica mission dell’Alsia, si ricorda che essa ha il compito di attuare la programmazione della Regione Basilicata in campo agricolo ed agroindustriale ed agroalimentare, che certamente collabora ad elaborare; non determina però le policy complessive del settore, e con una certa difficoltà può isolare alcuni degli impatti pluriennali della sua particolare azione sul territorio.

Certamente l’Ente partecipa, nel proprio ambito territoriale e di competenza, al conseguimento di specifici goal di sviluppo sostenibile (fra i 17 ad oggi individuati a livello internazionale dall’**Agenda ONU 2030**) nei diversi ambiti dello sviluppo

³ Progetto “VELA” Emilia Romagna

sociale, economico e ambientale, considerati in maniera integrata:

	Nessuna povertà		Riduzione delle disuguaglianze
	Fame zero		Città e comunità sostenibili
	Buona salute e benessere		Consumo e produzione responsabili
	Istruzione di qualità		Azione per il clima
	Parità di genere		La vita sott'acqua
	Acqua pulita e servizi igienico sanitari		La vita sulla terra
	Energia pulita e conveniente		Pace, giustizia, istituzioni forti
	Lavoro dignitoso e crescita economica		Partnership
	Industria, innovazione, infrastrutture		

Ogni goal ha obiettivi specifici da raggiungere nel corso dei prossimi anni, per ognuno dei quali sono stati definiti specifici set di indicatori⁴ condivisi a livello internazionale.

Nel proprio ambito di azione, avendo come bussola i goal di sviluppo fissati a livello internazionale e le politiche di sviluppo locale fissate dalla Regione Basilicata, l'Agenzia intende concentrare la propria attenzione alla creazione del Valore Pubblico facendo leva su:

- capacità di leggere il proprio territorio e di dare risposte adeguate
- capacità organizzativa
- numero e competenze delle risorse umane effettivamente disponibili
- rete di relazioni interne ed esterne
- sostenibilità ambientale delle scelte
- tensione verso l'innovazione
- abbassamento del rischio di erosione del Valore Pubblico a seguito di opacità e lentezza dell'azione amministrativa o di fenomeni corruttivi"

Dalla lettura contesto economico dell'agricoltura lucana, quali criticità emergono? Come intervenire sui punti di debolezza, con quali interventi?⁵

⁴ Nel marzo 2016 è stata definita una prima lista di 241 indicatori

⁵ Fonte: Piano Annuale delle Attività dell'Agenzia -2022 / 20224, approvato In data 26.05.2022 con deliberazione n. 54. La cornice strategica delineata dal Piano ha chiari agganci agli attuali strumenti della programmazione 2014-2020 e risponde pienamente all'impianto strategico europeo, nazionale e regionale con particolare riferimento alla nuova programmazione 2021-2027 e ai relativi obiettivi tematici in fase di elaborazione

A settembre 2022 è stato pubblicato dall'ISTAT il report sul 7° censimento dell'agricoltura italiana effettuato nel primo semestre 2021 con riferimento alle annate agrarie 2019-2020. I dati diffusi dall'ISTAT, oltre ad effettuare una fotografia oggettiva della situazione agricola alla data della rilevazione, 2021, operano un confronto con la situazione al 2010.

Sulla base dei questi dati emerge nettamente un profondo cambiamento dell'assetto delle aziende agricole italiane come numero, -30,1%, e più contenuto come superficie agricola totale (SAT) -3,6% e come superficie agricola utilizzata (SAU) -2,5%, con una dimensione media dell'azienda agricola di 11,1 ettari, contro quella lucana di 10,4 ettari.

In Basilicata il trend è sicuramente più accentuato rispetto a quello nazionale in quanto il numero delle aziende agricole si è contratto del 34,6% attestando il numero complessivo delle aziende a 33.929, mentre la SAT è passata a 593.000 ettari, con una riduzione dell.11,3%, e la SAU a 462.000 ettari, con una riduzione dell.11,0%. La SAU lucana rappresenta il 4% di quella italiana. Un dato, questo, che evidenzia un forte abbandono dell'attività agricola prima e del territorio poi.

Dal 2013 tuttavia l'agricoltura lucana registra un trend di crescita che è stato solo rallentato, ma non fermato dalla pandemia.

La Basilicata è da qualche anno

- ▶ la prima regione per produzione di fragole con oltre 1.000 ettari
- ▶ la terza per produzione cerealicola e cerealicola biologica
- ▶ prima regione italiana per la produzione di vino bio
- ▶ prima regione per incremento sia di ettari che di operatori nel settore biologico.

Lo svecchiamento degli imprenditori agricoli che si sta verificando negli ultimi anni è sicuramente tra i maggiori fattori positivi che stanno investendo l'agricoltura lucana.

Nel settore dei prodotti a marchio riconosciuti la Basilicata ne conta 18 su 296 italiani: sono 10 DOP e 8 Igp.

L'imprenditoria femminile lucana in agricoltura rappresenta il 35,4% del totale delle imprese agricole, percentuale stabile negli ultimi anni, superiore al dato nazionale pari al 28,7%.



La SAU regionale, al 2013, si attesta a 495.448 ha (4% della SAU Italia), con una media aziendale di 10,6 ha.

A fronte di tali dati positivi, tuttavia, persistono tradizionali criticità:

- ▶ La volatilità dei prezzi dei prodotti agricoli e la perdita di potere negoziale degli imprenditori del settore primario;
- ▶ Le pressanti esigenze di sostenibilità ambientale del sistema produttivo, con la necessità di razionalizzazione degli input e di contribuire agli obiettivi di decarbonizzazione;
- ▶ Domanda crescente di prodotti agroalimentari sicuri e salubri, con servizi innovativi incorporati (tracciabilità, contenuti nutraceutici, ecc.);
- ▶ Sviluppo dell'economia circolare, in particolare dalla bioeconomia (tecnologie per l'impiego dei residui agricoli e forestali e degli scarti alimentari nel settore della chimica verde e delle agroenergie, coltivazione di specie di interesse industriale per l'ottenimento di biopolimeri o farmaci, ecc.); scenario che configura una grande occasione di sviluppo socioeconomico per la Basilicata, ricca di risorse naturali e rurali.

In tale contesto, l'Agenzia, in continuità con le precedenti pianificazioni triennali e nell'ambito delle medesime aree tematiche già individuate, in una continua integrazione orizzontale e verticale con gli stakeholders di settore – ha effettuato una selezione:

1. Degli **obiettivi strategici delle proprie politiche di intervento in termini di obiettivi di Valore Pubblico**; anche con riferimento alle misure di Benessere Equo e Sostenibile (Sustainable Development Goals dell'Agenda ONU 2030; indicatori di Benessere Equo e Sostenibile elaborati da ISTAT e CNEL);
2. Delle **politiche** da mettere in campo per realizzare l'impatto (outcome) atteso.

GLI OBIETTIVI STRATEGICI INDIVIDUATI QUALI ESITI DELLE PROPRIE POLITICHE DI INTERVENTO, IN CONTINUITÀ CON LE PROGRAMMAZIONI 2020/2023 E 2024	COME?	DOMINIO BES COLLEGATO
1. Potenziamento della ricerca applicata, dello sviluppo tecnologico e dell'innovazione a supporto del sistema Agroforestale ed Agroalimentare;	1. Favorire e la generazione di nuove filiere di valore nel settore della bioeconomia contribuendo a favorire l'interazione tra imprese agricole, industriali e mondo della ricerca;	
2. Incremento della sostenibilità, della competitività e della cooperazione a favore delle imprese agroforestali, agro alimentare e dell'acquacoltura;	2. Sostenere e supportare gli attori dello sviluppo locale nei processi di progettazione partecipata	
3. Ottimizzazione dei processi per la conservazione, valorizzazione e dismissione dei beni di Riforma Fondiaria	3. Attuare il processo di dismissione del patrimonio della riforma fondiaria	

Ad essi si aggiunge un ulteriore obiettivo trasversale di miglioramento organizzativo e di accompagnamento, finalizzato a rendere più economica, efficace ed efficiente l'azione pubblica, secondo il dettato dei principi della nostra Costituzione, quello della

4. Semplificazione e dematerializzazione dei processi interni.

All'Area Tecnica è affidato il compito dell'efficientamento energetico e della conservazione del patrimonio.

Le misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza costituiscono inoltre presidio di protezione del Valore Pubblico creato, strumentali all'innalzamento della qualità dell'azione pubblica e dei servizi all'utenza.

Sulla scorta delle considerazioni sin qui fatte, la programmazione dell'ALSIA di medio/lungo periodo è focalizzata sui seguenti Obiettivi Strategici Pluriennali, per la creazione del Valore Pubblico:

Per quanto riguarda l'Obiettivo strategico n. 1 l'Agenzia partecipa direttamente all'attuazione del "Piano strategico per l'innovazione e la ricerca" nel settore agricolo alimentare e forestale e del Piano di Sviluppo Rurale 2014-2020, (documenti elaborati rispettivamente dal Ministero delle politiche agricole alimentari e forestali e dalla Regione Basilicata) con specifiche azioni e misure finalizzate alla risposta al fabbisogno di innovazioni espresso dal territorio.

Inoltre, dall'avvio dei progetti di trasferimento dell'innovazione per mezzo dei Gruppi Operativi, l'Agenzia, presente in quasi tutti i progetti finanziati dalle misure del PSR, è diretta interlocutrice delle aziende agricole coinvolte dai partner dei diversi progetti/Gruppi Operativi per quanto riguarda il fabbisogno d'innovazione espresso.

Per quanto riguarda l'Obiettivo strategico n. 2

- Con riguardo al risparmio della risorsa acqua, si assume come baseline il bilancio idrico annuale delle coltivazioni in Basilicata, calcolato in base ai consumi idrici stimati con il metodo evapotraspirometrico ($kc \times \text{Evapotraspirazione}$), tenendo conto anche della superficie servita dal Consorzio di Bonifica della Basilicata, di circa 2.700 m³/ha come valore medio (ovviamente questo dato risente molto della variabilità climatica stagionale). Con l'uso di sistemi di supporto alle decisioni (SSD) tipo Irriframe, che si alimentano di dati rilevati da una rete di stazioni agrometeorologiche, è possibile raggiungere un risparmio idrico di circa il 20%, come dimostrato da numerosi articoli scientifici e divulgativi, con un minore consumo della risorsa pari a 2.160 m³/ha (costo per l'azienda agricola pari ad € 0,05/m³)⁶.
In Basilicata Irriframe si aggiorna quotidianamente con i dati rilevati dal Servizio Agrometeorologico Lucano.
- Con riguardo all'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari, considerando le disposizioni del Piano di azione nazionale (PAN) e delle deleghe della Regione Basilicata all'ALSIA per la gestione dei servizi di supporto alle aziende, si assume come baseline il numero di macchine irroratrici che hanno superato il controllo funzionale in Basilicata. L'uso sostenibile dei prodotti fitosanitari da parte delle aziende agricole è perseguito dall'ALSIA attraverso azioni di informazione (bollettini fitosanitari e messaggi di allerta), formazione (corsi e giornate dimostrative), consulenza (programma FitoConsult) ed erogazione di servizi reali (SeTI, SeDI, FitoSpa e Re MoDI) nel settore della difesa integrata e biologica.
E' noto dalla bibliografia scientifica che, attraverso il controllo funzionale e la regolazione delle irroratrici, è possibile aumentare l'efficacia e l'efficienza dei trattamenti fitosanitari e ridurre la dispersione nel prodotto nell'ambiente ("fuori bersaglio") della miscela fitoiatrica dal 20 al 60%, a seconda delle forme di allevamento e delle condizioni di utilizzo. Obiettivo strategico, e oggettivamente parametrabile, è quindi l'aumento dei controlli funzionali e delle regolazioni delle macchine irroratrici in uso in Basilicata.
- Con riguardo al terzo indicatore, il valore base di riferimento è il numero di aziende biologiche presenti in Basilicata. L'obiettivo è quello di incrementarlo mediante iniziative di informazione, sensibilizzazione, informazione.

Per quanto riguarda l'Obiettivo strategico n. 3 l'Agenzia, nella sua attività di dismissione di Beni della Riforma contribuisce all'incremento del capitale fondiario delle imprese del settore, dando stabilità alla proprietà agricola ed ai miglioramenti effettuati nel tempo. La linea di azione dell'Ente – attribuita da leggi regionali di settore - è dunque il conferimento di certezza della proprietà, contribuendo all'aumento della propensione alla innovazione ed allo sviluppo economico complessivo del comparto agricolo.

⁶ Dati del Consorzio di Bonifica di Basilicata

TRIENNIO 2024/2026

Obiettivo Strategico Pluriennale di creazione del Valore Pubblico	Anno	Indicatore di impatto (outcome)	Baseline	Target	Fonte dei dati
1 Potenziamento della ricerca applicata, dello sviluppo tecnologico e dell'innovazione a supporto del sistema agroforestale ed agroalimentare	2024	Aziende agricole che hanno adottato almeno 1 innovazione su aziende totali	10%	10,5	ISTAT
	2025	Aziende agricole che hanno adottato almeno 1 innovazione su aziende totali	10,5%	11%	ISTAT
	2026	Aziende agricole che hanno adottato almeno 1 innovazione su aziende totali	10,5%	11%	ISTAT

Obiettivo Strategico Pluriennale di creazione del VALORE PUBBLICO	Anno	Indicatore di impatto (outcome)	Baseline	Target	Fonte dei dati
2 Incremento della sostenibilità, della competitività e della cooperazione a favore delle imprese agroforestali, agro alimentare e dell'acquacoltura	2024	% litri risparmio della risorsa acqua	Consumi ordinari odierni / azienda	-20%	ALSIA Serv. Irriframe
		% irroratrici che hanno superato il controllo funzionale	Irroratrici controllate al 2022	+10%	Servizio regionale di controllo funzionale e regolazione delle macchine irroratrici (SeTI)
		% di aziende biologiche	5.300 Aziende biologiche	+1%	SIAN e ISTAT
	2025	% litri risparmio della risorsa acqua	Consumi ordinari odierni / azienda	-20%	ALSIA Serv. Irriframe
		% irroratrici che hanno superato il controllo funzionale	Irroratrici controllate al 2022	+10%	Servizio regionale di controllo funzionale e regolazione delle macchine irroratrici (SeTI)
		% di aziende biologiche	5.300 Aziende biologiche	+1%	SIAN e ISTAT
	2026	% litri risparmio della risorsa acqua	Consumi ordinari odierni / azienda	-20%	ALSIA Serv. Irriframe
		% irroratrici che hanno superato il controllo funzionale	Irroratrici controllate al 2022	+10%	Servizio regionale di controllo funzionale e regolazione delle macchine irroratrici (SeTI)
		% di aziende biologiche	5.300 Aziende biologiche	+1%	SIAN e ISTAT

Obiettivo Strategico Pluriennale di creazione del VALORE PUBBLICO	Anno	Indicatore di impatto (outcome)	Baseline	Target	Fonte dei dati
3 Ottimizzazione dei processi per la conservazione, valorizzazione e dismissione dei beni di Riforma Fondiaria	2024	Incremento del capitale fondiario delle imprese agricole con conseguente aumento della propensione alla innovazione ed allo sviluppo economico	Dati Agenzia delle Entrate 2023 – Ufficio Tecnico Erariale	Incremento del reddito agrario e dominicale del 1%	Agenzia delle Entrate – Ufficio Tecnico Erariale
	2025	Incremento del capitale fondiario delle imprese agricole con conseguente aumento della propensione alla innovazione ed allo sviluppo economico	Dati Agenzia delle Entrate 2023 – Ufficio Tecnico Erariale	Incremento del reddito agrario e dominicale del 1%	Agenzia delle Entrate – Ufficio Tecnico Erariale
	2026	Incremento del capitale fondiario delle imprese agricole con conseguente aumento della propensione alla innovazione ed allo sviluppo economico	Dati Agenzia delle Entrate 2023 – Ufficio Tecnico Erariale	Incremento del reddito agrario e dominicale del 1%	Agenzia delle Entrate – Ufficio Tecnico Erariale

I principali **stakeholders** dell'ALSIA sono aggregabili in tre grandi cluster:

Stakeholders Istituzionali	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regione Basilicata ▪ Enti Regionali ▪ Università degli Studi ▪ Istituzioni di Ricerca ▪ ENEA ▪ Ministeri ▪ Ministero Università e Ricerca Scientifica ▪ ASL ▪ Enti Locali ▪ Organizzazioni professionali ▪ Consorzio di Bonifica ▪ Enti di Ricerca privati
Stakeholders rappresentativi di interessi sociali ed economici	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Associazioni imprenditoriali delle imprese fornitrici ▪ Imprese singole e associate e loro organizzazioni rappresentative ▪ Associazioni dei Consumatori ▪ Organizzazioni Sindacali ▪ Associazioni riconosciute ▪ Imprese singole ed associate e loro organizzazioni rappresentative
Stakeholders interni all'Ente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dipendenti ▪ Organi dell'Agenzia ▪ Rappresentanze Sindacali Unitarie ed Aziendali

2.1.2 Accessibilità fisica e digitale: obiettivi Alsia per il miglioramento dei servizi, nell'ambito del Piano per la Transizione al Digitale 2023- 2025

La reingegnerizzazione e digitalizzazione dei processi, la dematerializzazione, il miglioramento dell'accessibilità e, più in generale, lo sviluppo tecnologico rappresentano per l'ALSIA una leva strategica per la transizione al digitale, che accresce il Valore Pubblico dei servizi resi anche con riferimento alle misure SDGs di Benessere Equo e Sostenibile (Sustainable Development Goals) dell'Agenda ONU 2030 e agli indicatori BES elaborati da ISTAT e CNEL.

Con Deliberazione n. 161/2021 è stato approvato il "Piano Triennale per l'informatica 2022 – 2024 dell'ALSIA" denominato anche "Piano Triennale per la Transizione al Digitale", redatto secondo le modalità indicate dal vigente Piano Triennale per l'informatica della Pubblica Amministrazione di AgID ed aggiornato al Piano triennale per l'Informatica nella PA 2022-2024.

L'aggiornamento 2022-2024 dell'ultimo Piano Triennale è caratterizzato dalla presenza sempre più pervasiva del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che rappresenta una straordinaria opportunità di accelerazione della fase di execution della trasformazione digitale della PA, attraverso, ad esempio, il riferimento ai target e alle linee di azione del PNRR, oltre all'indicazione degli Investimenti e degli Avvisi pubblicati nell'ambito della Missione 1.

Il Piano contiene una sezione denominata "Piano d'azione" che aggiorna la roadmap delle Linee d'Azione (attività) a carico delle diverse PA, che derivano dalla roadmap dei soggetti istituzionali sopra indicati o in continuità con quanto previsto dal precedente PT comprendente, tra l'altro, gli obiettivi specifici che l'Agenzia persegue, sulla base delle indicazioni fornite dal PTI Nazionale, per conseguire effettivamente l'auspicata transizione alla modalità digitale della PA. Il documento di programmazione è suddiviso in capitoli ognuno dei quali affronta tematiche specifiche fissando, per ciascun obiettivo, attività e tempi.

Seguono gli obiettivi di dettaglio propri dell'Alsia, focalizzati sul miglioramento della qualità dei servizi pubblici digitali e la semplificazione dei processi interni all'Agenzia (coordinata dal Responsabile per la transizione al digitale), con un accento particolare sulla necessità di mettere a fattor comune le soluzioni applicative adottate per ridurre la frammentazione che ritarda la maturità dei servizi, secondo il principio *once only*.

L'Agenzia erogherà servizi digitali "aperti" nel rispetto degli obblighi del CAD e del principio di "Open source" al fine di massimizzare il riuso del software sviluppato per conto della PA, e dell'accessibilità ai cittadini ultrasessantacinquenni ed ai cittadini con disabilità, nel rispetto del principio "Servizi inclusivi ed Accessibili".

L'accessibilità degli ultrasessantacinquenni e delle persone disabili sarà perseguita mediante sistemi informatici capaci di fornire servizi ed informazioni fruibili, senza discriminazioni, anche da parte di coloro che, a causa dell'età avanzata o di disabilità, necessitano di tecnologie assistive o configurazioni particolari.

A tal fine l'Agenzia entro il 31 marzo di ogni anno pubblica gli Obiettivi di accessibilità per l'anno corrente ed entro il 23 settembre di ogni anno effettua un'analisi completa dell'accessibilità del Portale istituzionale, pubblicando sul proprio sito istituzionale la dichiarazione di accessibilità in cui si attesta lo stato di conformità ai requisiti prescritti da AgID.

L'iter logico seguito dalla programmazione è quello schematizzato nella pagina a seguire.

Gli obiettivi Alsia sono descritti secondo struttura e terminologia dettati dal documento di programmazione nazionale e riportati, per completezza di informazione, anche laddove non strettamente pertinenti la realtà dell'Agenzia.

Gli obiettivi del Piano Nazionale per l'Informatica della Pubblica Amministrazione

OBIETTIVO STRATEGICO N. 1

Favorire lo sviluppo di una società digitale, dove i servizi mettono al centro i cittadini e le imprese, attraverso la digitalizzazione

OBIETTIVO STRATEGICO N. 2

Promuovere lo sviluppo sostenibile, etico ed inclusivo, attraverso l'innovazione e la digitalizzazione al servizio delle persone, delle comunità e dei territori, nel rispetto della sostenibilità ambientale

OBIETTIVO STRATEGICO N. 3

Contribuire alla diffusione delle nuove tecnologie digitali nel tessuto produttivo regionale, incentivandone la standardizzazione, l'innovazione e la sperimentazione nell'ambito dei servizi pubblici

PRINCIPI GUIDA CUI INFORMARE L'INDIVIDUAZIONE DEGLI OBIETTIVI SPECIFICI






- Digital & mobile first (digitale e mobile come prima opzione): le pubbliche amministrazioni devono realizzare servizi primariamente digitali;
- Digital identity only (accesso esclusivo mediante identità digitale): le PA devono adottare in via esclusiva sistemi di identità digitale definiti dalla normativa assicurando almeno l'accesso tramite SPID;
- Cloud first (cloud come prima opzione): le pubbliche amministrazioni, in fase di definizione di un nuovo progetto e di sviluppo di nuovi servizi, adottano primariamente il paradigma cloud, tenendo conto della necessità di prevenire il rischio di lock-in;
- Servizi inclusivi e accessibili: le pubbliche amministrazioni devono progettare servizi pubblici digitali che siano inclusivi e che vengano incontro alle diverse esigenze delle persone e dei singoli territori;
- Once only: le pubbliche amministrazioni devono evitare di chiedere ai cittadini e alle imprese informazioni già fornite;
- Open source: le pubbliche amministrazioni devono prediligere l'utilizzo di software con codice sorgente aperto e, nel caso di software sviluppato per loro conto, deve essere reso disponibile il codice sorgente.

Per migliorare la capacità dell'ALSIA di generare ed erogare servizi di qualità occorre agire attraverso:


- Un utilizzo più consistente di soluzioni Software as a Service già esistenti;
- Il riuso e la condivisione di software e competenze tra le diverse amministrazioni;
- L'adozione di modelli e strumenti validati e a disposizione di tutti;
- Il costante monitoraggio da parte dell'Agenzia dei propri servizi online;
- L'incremento del livello di accessibilità dei servizi erogati tramite siti web e app mobile.


Obiettivi Alsia del Piano per la Transizione al Digitale 2024- 2026, per il miglioramento dei servizi


Legenda riferita allo status di attuazione:


-  Linea d'azione conclusa con successo
-  Linea d'azione pianificata
-  Linea d'azione in attesa di sblocco (altre istituzioni)
-  Linea d'azione in corso di attuazione
-  Linea d'azione non di pertinenza dell'Agenzia


OB.1.1 – Migliorare la capacità di generare ed erogare servizi digitali


Linea d'azione	CAP1.PA.LA01	Status		Dal 01/09/2020 (in corso)
Oggetto:	Le PA pubblicano le statistiche di utilizzo dei propri siti web e possono, in funzione delle proprie necessità, aderire a Web Analytics Italia per migliorare il processo evolutivo dei propri servizi online			
Azione dell'Ente	L'Agenzia ha aderito al progetto ed ha avviato l'utilizzo delle funzionalità di Web Analytics dal 16 giugno 2022. Da ottobre 2022 a ottobre 2023 WAI non ha pubblicato i dati di monitoraggio. Sulla base dei dati pubblicati dalla Piattaforma WAI è in corso di progettazione la pubblicazione delle statistiche di utilizzo dei dati sul sito.			

Linea d'azione	CAP1.PA.LA03	Status		Dal 01/10/2020 (in corso)
Oggetto:	Le PA dichiarano, all'interno del catalogo di Developers Italia, quali software di titolarità di un'altra PA hanno preso in riuso			
Azione dell'Ente	L'Agenzia ha verificato che i software in riuso forniti dalla Regione Basilicata non sono presenti nel catalogo. Non sono stati utilizzati nel 2023 software in riuso.			


Linea d'azione	CAP1.PA.LA04	Status		Entro il 31/10/2023
Oggetto:	Le PA adeguano le proprie procedure di procurement alle linee guida di AGID sull'acquisizione del software e al CAD (artt. 68 e 69)			
Azione dell'Ente	Nel 2023 si è provveduto alla verifica dell'adeguatezza delle procedure alle linee guida. Laddove necessario è stato effettuato l'adeguamento richiesto.			


Linea d'azione	CAP1.PA.LA07	Status		Dal 01/09/2020 (in corso)
Oggetto:	Le PA che sono titolari di software sviluppato per loro conto, eseguono il rilascio in open source in ottemperanza dell'obbligo previsto dall'art. 69 CAD e secondo le procedure indicate nelle Linee guida attuative su acquisizione e riuso del software			
Azione dell'Ente	Ad oggi l'Agenzia non ha sviluppato alcun software personalizzato ad eccezione del portale istituzionale implementato secondo le linee guida del design. Qualora dovesse rendersi necessario lo sviluppo di software il medesimo sarà rilasciato in open source			


Linea d'azione	CAP1.PA.LA18	Status 	Entro 31/12/2022
Oggetto:	Le amministrazioni coinvolte nell'attuazione nazionale del Regolamento sul Single Digital Gateway attivano Web Analytics Italia per tutte le pagine da loro referenziate sul link repository europeo.		
Azione dell'Ente	L'Agenzia non dispone di pagine referenziate sul link repository europeo.		


Linea d'azione	CAP1.PA.LA19	Status 	Entro 31/12/2023
Oggetto:	Almeno i Comuni con una popolazione superiore a 15.000 abitanti, le città metropolitane, le università e istituti di istruzione universitaria pubblici, le regioni e province autonome attivano Web Analytics Italia o un altro strumento di rilevazione delle statistiche di utilizzo dei propri siti web che rispetti adeguatamente le prescrizioni indicate dal GDPR.		
Azione dell'Ente	L'Agenzia non rientra nell'obiettivo.		

OB.1.2 – Migliorare l'esperienza d'uso e l'accessibilità dei servizi


Linea d'azione	CAP1.PA.LA10	Status 	Dal 01/10/2020 (in corso)
Oggetto:	Le PA effettuano test di usabilità e possono comunicare ad AGID, tramite l'applicazione form.agid.gov.it, l'esito dei test di usabilità del proprio sito istituzionale		
Azione dell'Ente	L'Ente ha eseguito il test d'usabilità del sito ed inserito i dati tramite l'applicazione resa disponibile su Agid il 29 dicembre 2022. Poiché sono in corso attività di modifica grafica e funzionale del sito, il test di usabilità pianificato per il 2023 è stato rinviato al 2024 a conclusione del processo di implementazione delle modifiche (Inserimento di "siti tematici" e Podcast).		


Linea d'azione	CAP1.PA.LA14	Status 	Dal 01/04/2021 (in corso)
Oggetto:	Le PA comunicano ad AGID, tramite apposito form online, l'uso dei modelli per lo sviluppo web per i propri siti istituzionali		
Azione dell'Ente	L'Agenzia ha già comunicato l'adesione ai modelli di cui all'oggetto. Tuttavia il 20 luglio 2022 AgID – Agenzia per l'Italia Digitale ha pubblicato le nuove "Linee Guida di design per i siti internet e i servizi digitali della PO".		


Linea d'azione	CAP1.PA.LA16	Status 	Entro il 31/03/2023 (in corso)
Oggetto:	Le PA devono pubblicare gli obiettivi di accessibilità sul proprio sito.		
Azione dell'Ente	L'Agenzia ha pubblicato gli obiettivi di accessibilità 2023 il 31 marzo 2023		


Linea d'azione	CAP1.PA.LA22	Status 	Entro il 31/12/2023
Oggetto:	Le PA risolvono gli errori relativi al criterio di successo "2.1.1 Tastiera (Livello A)", come rilevato nel campione di siti web monitorato da AGID nel 2021		
Azione dell'Ente	L'Agenzia ha provveduto a risolvere l'errore.		


Linea d'azione	CAP1.PA.LA23	Status 	Entro il 31/12/2023
Oggetto:	Le PA comunicano ad AGID, tramite l'applicazione form.agid.gov.it, l'esito dei test di usabilità del proprio sito istituzionale.		
Azione dell'Ente	Poiché sono in corso attività di modifica grafica e funzionale del sito, il test di usabilità pianificato per il 2023 è stato rinviato al 2024 a conclusione del processo di implementazione delle modifiche (Inserimento di "siti tematici" e Podcast).		

Linea d'azione	CAP1.PA.LA26	Status 	Entro 31/12/2022
Oggetto:	Le PA devono seguire i principi delle Linee guida di design per i siti internet e i servizi digitali della PA.		
Azione dell'Ente	L'Agenzia segue le Linee Guida di design per il proprio sito istituzionale, Nel 2023 sono stati implementati i siti tematici "Patrinet.Fru" e "Repertorio dei mieli della Basilicata".. Per entrambi sono stati seguiti i principi delle Linee guida.		


Linea d'azione	CAP1.PA.LA28	Status 	Entro il 23/09/2023
Oggetto:	Le PA pubblicano, entro il 23 settembre 2023, tramite l'applicazione form.agid.gov.it, una dichiarazione di accessibilità per ciascuno dei propri siti web e APP mobili (<u><i>l'art. 4.1. Siti web e applicazioni mobili" delle Linee Guida sull'accessibilità degli strumenti informatici" dispone che detta attività va svolta ogni anno</i></u>)		
Azione dell'Ente	L'Agenzia ha pubblicato la dichiarazione di accessibilità 2023.		


Linea d'azione	CAP1.PA.LA29	Status 	Entro il 31/3/2024
Oggetto:	Entro il 31 marzo 2024 le PA devono pubblicare gli obiettivi di accessibilità sul proprio sito.		
Azione dell'Ente	L'Agenzia provvederà alla pubblicazione de gli obiettivi di accessibilità sul proprio sito.		


Linea d'azione	CAP1.PA.LA30	Status 	Entro il 23/09/2024
Oggetto:	Le PA pubblicano, entro il 23 settembre 2024, tramite l'applicazione form.agid.gov.it, una dichiarazione di accessibilità per ciascuno dei propri siti web e APP mobili		
Azione dell'Ente	L'Agenzia provvederà alla pubblicazione della dichiarazione di accessibilità sul proprio sito.		

Linea d'azione	CAP1.PA.LA31	Status 	Entro il 23/09/2024
Oggetto:	Le PA risolvono gli errori relativi al criterio di successo "4.1.3 Messaggi di stato (Livello AA)", come rilevato nel campione di siti web monitorato da AGID nel 2021.		
Azione dell'Ente	L'Agenzia provvederà alla risoluzione degli errori relativi al criterio di successo "4.1.3 Messaggi di stato (Livello AA.)",		


OB.1.3 – Piena applicazione del Regolamento Europeo EU 2018/1724 (Single Digital Gateway)


Linea d'azione	CAP1.PA.LA24	Status 	Entro 31/12/2022
Oggetto:	Le autorità municipali rendono accessibili le informazioni, spiegazioni e istruzioni, di cui agli art. 2, 9 e 10 del Regolamento EU 2018/1724, secondo le specifiche tecniche di implementazione.		
Azione dell'Ente	L'Agenzia non rientra nell'Obiettivo.		

Linea d'azione	CAP1.PA.LA25	Status 	Entro 31/12/2022
Oggetto:	Le Pubbliche Amministrazioni competenti per i dati necessari all'esecuzione dei procedimenti amministrativi ricompresi nelle procedure di cui all'Allegato II del Regolamento UE 2018/1724, mettono a disposizione dati strutturati ovvero dati non strutturati in formato elettronico secondo ontologie e accessibili tramite API nel rispetto delle specifiche tecniche del Single Digital Gateway. Nel caso di Pubbliche Amministrazioni che rendono disponibili i dati non strutturati, le stesse amministrazioni predispongono la pianificazione di messa a disposizione degli stessi dati in formato strutturato prevedendo il completamento dell'attività entro Dicembre 2025		
Azione dell'Ente	L'Agenzia non gestisce alcuna procedura di cui all'Allegato II del Regolamento UE 20158/1724		

Linea d'azione	CAP1.PA.LA32	Status 	Entro 31/12/2022
Oggetto:	Le Pubbliche Amministrazioni competenti per i procedimenti amministrativi relativi alle procedure di cui all'Allegato II del Regolamento UE 2018/1724 adeguano i propri procedimenti amministrativi alle specifiche tecniche di implementazione del Single Digital Gateway -		
Azione dell'Ente	L'Agenzia non gestisce alcuna procedura di cui all'Allegato II del Regolamento UE 20158/1724		

OB.1.4 - Adeguamento dei servizi di recapito certificato qualificato a norma del Regolamento eIDAS

Linea d'azione	CAP1.PA.LA33	Status 	Entro 31/12/2023
Oggetto:	Le PA effettuano test per l'integrazione delle applicazioni in uso (ad esempio il protocollo) sul nuovo sistema. Per tali integrazioni si raccomanda alle amministrazioni di utilizzare al meglio i fondi PNRR alla data disponibili		
Azione dell'Ente	L'Agenzia provvederà all'esecuzione di test.		

Linea d'azione	CAP1.PA.LA34	Status 	Entro 30/04/2024
Oggetto:	Le PA si rendono pronte all'esercizio delle applicazioni sui nuovi sistemi.		
Azione dell'Ente	L'Agenzia provvede ciclicamente all'esecuzione di test.		

ACCESSIBILITÀ

Per quanto concerne lo specifico della “Accessibilità”, in capo alle Pubbliche Amministrazioni verte l’obbligo⁷ di pubblicare entro il 31 marzo di ogni anno, nella sezione “Amministrazione Trasparente” del proprio sito istituzionale gli obiettivi di accessibilità relativi all’anno in corso. Solo a quella data, a valle dell’analisi dell’accessibilità del sito e dell’APP “Agrifoglio” l’Agenzia potrà stabilire e pubblicare gli obiettivi per l’accessibilità per l’annualità 2024.

Il Responsabile della Transizione digitale comunicherà tali obiettivi all’AGID – Agenzia per l’Italia Digitale, attraverso il form <https://form.agid.gov.it/form/obiettivi-accessibilita> sviluppato ad hoc, che implementa automaticamente la sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dell’Agenzia www.alsia.it, raggiungibile al link <https://form.agid.gov.it/form/obiettivi-accessibilita>.

Inoltre, entro il 23 settembre di ogni anno l’Agenzia effettuerà, come prescritto dalle Linee Guida sull’accessibilità degli strumenti informatici, un’analisi completa del Portale Istituzionale e compilerà la dichiarazione di accessibilità su form.agid.gov.it fornendo nella dichiarazione di accessibilità il meccanismo di feedback e il link di accesso alla procedura di attuazione.

PROEDURE DA SEMPLIFICARE E REINGEGNERIZZARE

In ordine alle procedure da **semplificare/reingegnerizzare e Digitalizzare**, sulla base di quanto è stato realizzato di quanto previsto nel PIAO 2023-2025, viene formulato il seguente programma per il triennio 2024-2026:

- Digitalizzazione dei Procedimenti di gestione della Banca Dati di Riforma Fondiaria: nel triennio si prevede di realizzare le seguenti fasi:
 - Studio di fattibilità
 - Cronoprogramma digitalizzazione
 - Capitolato Tecnico
 - Individuazione ditta esterna affidataria del servizio
 - Avvio delle attività
- Completamento reingegnerizzazione e digitalizzazione dell’Albo dei Consulenti Legali
- Completamento reingegnerizzazione e digitalizzazione dell’Elenco degli Operatori economici settore Lavori Pubblici
- Digitalizzazione della Long List dei Tecnici esperti
- Completamento reingegnerizzazione e digitalizzazione dell’Iscrizione all’Anagrafe delle Prestazioni della Funzione Pubblica

⁷ Linee Guida sull’accessibilità degli strumenti informatici

2.2 Sottosezione Performance

A vale della riorganizzazione varata dall'Ente con la Delibera n. 78/2023 (comunicata all'OIV con nota prot. 4510 del 15/06/2023), si è resa necessaria la immediata revisione della sezione performance del PIAO 2023-2025, secondo la procedura prevista dal vigente SMVP (*“La riprogrammazione degli obiettivi potrà avvenire ESCLUSIVAMENTE nel periodo fra il 1 luglio ed il 30 settembre, secondo la stessa procedura seguita per l'approvazione del Piano. Dell'attività di eventuale riprogrammazione degli obiettivi deve essere data informazione tempestiva all'Autorità per la Valutazione e il Merito”*)

Come per l'analoga sezione del PIAO 2023-2025, la presente sezione è predisposta secondo le logiche di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150 del 2009 e secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che esplicitamente consentono la predisposizione di un Piano selettivo⁸. Le informazioni di carattere generale riguardanti l'Agenzia - richieste dalle Linee Guida della FP - sono esposte all'interno del PIAO, distribuite all'interno delle Sezioni previste per la redazione del documento di programmazione.

Gli obiettivi inseriti nel PIAO - 2.2 Sottosezione di programmazione: Performance adottato con Delibera n. 32 del 31.03.2023 sono stati ridistribuiti nelle nuove strutture organizzative (Aree), come ridisegnate dalla Delibera n. 78/2023. Sono stati inoltre inseriti obiettivi aggiuntivi a quelli già programmati, evidenziati con apposite annotazioni a margine. I numeri identificativi di ciascun obiettivo assegnati con PIAO a marzo 2023 erano rimasti i medesimi, per agevolare l'eventuale raffronto con il precedente documento di programmazione, ma nella nuova redazione della programmazione delle performance 2024/2026 sono oggetto di nuova numerazione progressiva, per comodità di consultazione messa a raffronto con la vecchia nella **Tabella 1 allegata** alla presente sezione del PIAO.

Alla data di redazione del presente documento, purtroppo, non è ancora stato approvato dalla Regione Basilicata il Bilancio di previsione 2024/2026, e pertanto si richiama quanto già scritto nelle diverse “Schede Obiettivo” in relazione alle risorse attestata per ciascuno di essi: gli importi saranno confermati o modificati con apposite variazioni all'approvazione del Bilancio di previsione.

⁸ Dipartimento della Funzione Pubblica: Linee guida per il Piano della performance N. 1, Giugno 2017, pag. 15

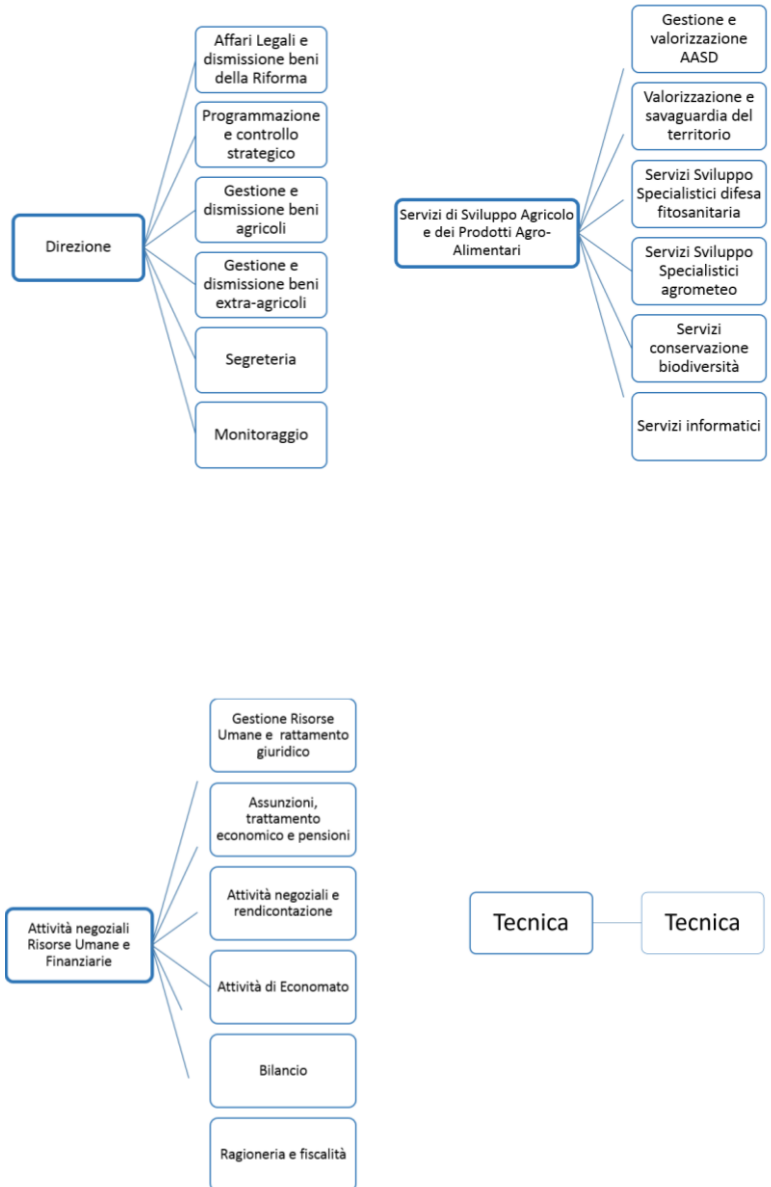
Si riporta di seguito l'organigramma vigente dal 1 luglio 2023).

A vale della riorganizzazione varata dall'Ente con la Delibera n. 78/2023 (comunicata all'OIV con nota prot. 4510 del 15/06/2023),

MACRO ORGANIZZAZIONE



MICRO ORGANIZZAZIONE (con uffici assegnati alle EQ)

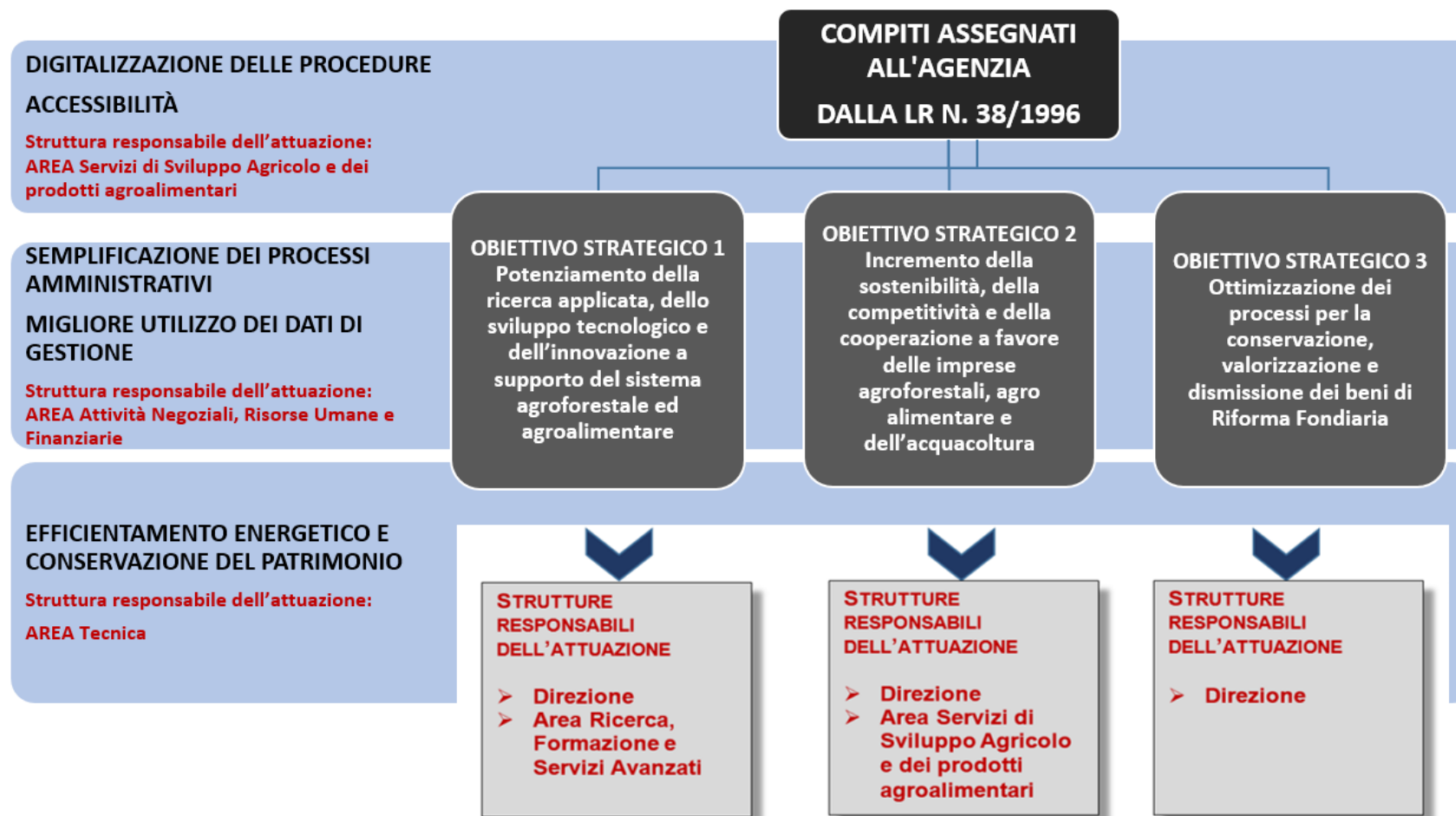


A seguito della riorganizzazione effettuata nel luglio 2023, gli obiettivi "trasversali" o di supporto alle funzioni "core" dell'Agenzia sono diventate tre:

- ▶ Digitalizzazione delle procedure ed accessibilità
- ▶ Semplificazione dei processi amministrativi
- ▶ Efficientamento energetico e conservazione del patrimonio

L'Albero delle Performance si è dunque così evoluto:

Albero della Performance, Obiettivi Strategici e loro declinazione nella programmazione delle attività complessive dell'Ente



2.2.1 Schede – Obiettivo di ciascuna struttura Organizzativa dell’Agenzia

OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI DELLA DIREZIONE

<p>Obiettivi di creazione del Valore Pubblico ⁹ Assegnati all’Area</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un’occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti nel comparto agricolo ed agroalimentare (Goal n. 8) ▶ Ridurre le disparità favorendo una crescita inclusiva e sostenibile dal punto di vista economico e sociale (Goal n. 10) ▶ Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato per lo sviluppo sostenibile (Goal n. 17)
<p>OBIETTIVI STRATEGICI perseguiti dall’Area per il Triennio</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Potenziare la ricerca applicata, lo sviluppo tecnologico e l’innovazione a supporto del sistema Agroforestale ed Agroalimentare ▶ Incrementare la sostenibilità, la competitività e la cooperazione delle imprese agroforestali, agro alimentari e dell’acquacoltura ▶ Ottimizzazione dei processi per la conservazione, valorizzazione e dismissione dei beni di Riforma Fondiaria ▶ Semplificazione e dematerializzazione dei processi interni
<p>STRATEGIA DI INTERVENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Sviluppare Partnership orizzontali e verticali con gli attori dello sviluppo locale ▶ Ottimizzazione dei processi per la conservazione, valorizzazione e dismissione dei beni di Riforma Fondiaria ▶ Perseguire una maggiore efficienza dei processi e dei servizi interni /esterni e riduzione dei tempi dei procedimenti amministrativi con conseguente aumento della produttività del lavoro ▶ Aumentare e migliorare i servizi offerti all’utenza
<p>STAKEHOLDERS RIFERITI alla programmazione annuale e pluriennale dell’Area</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Utenti interni all’Agenzia delle varie Aree organizzative ▶ Istituzioni ed enti pubblici e privati, Organizzazioni di categoria, imprese singole ed associate, cittadini

⁹ Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile - programma d’azione per le persone, il pianeta e la prosperità, sottoscritto nel 2015 dai governi dei 193 Paesi membri dell’ONU - <https://unric.org/it/>



	Obiettivi per annualità	Indicatori di risultato	Target	Output
2024	1. Revisione / aggiornamento del censimento dei beni di Riforma	n. posizioni aggiornate del censimento definitivo dei Beni di Riforma	Almeno n. 200 (n.333 per conseguire il punteggio massimo)	Report di dettaglio a firma del Dirigente
	2. Implementazione del sistema di monitoraggio del PIAO	Progetto di dettaglio del sistema di monitoraggio del PIAO	Progetto di dettaglio del sistema di monitoraggio del Piano di Prevenzione della Corruzione, del Piano della Performance, delle singole attività progettuali	Delibera di approvazione del Progetto di Monitoraggio
	3. Gestione e Dismissione di beni della Riforma con procedure post LR 19/2017	Valore complessivo entrate accertate	€ 1.000.000,00	Importo complessivo delle somme accertate fornito dall'Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
2025	1. Revisione / aggiornamento del censimento dei beni di Riforma	% di riscontri effettuati sulle rettifiche dei dati richiesti dagli utenti entro il 31.12.2024	100%	Report di dettaglio a firma del Dirigente
	2. Implementazione del sistema di monitoraggio del PIAO: digitalizzazione sperimentale delle attività di monitoraggio	% dati di monitoraggio inseriti nel SW Strategic PA	100%	Stampe inserimento sperimentale dati da SW Strategic PA
	3. Gestione e Dismissione di beni della Riforma con procedure post LR 19/2017	Valore complessivo entrate previste	€ 1.500.000,00	Importo complessivo delle somme accertate fornito dall'Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
2026	1. Aggiornamento del censimento dei beni di Riforma	% di riscontri effettuati sulle rettifiche dei dati richiesti dagli utenti entro il 31.12.2025	100%	Report di dettaglio a firma del Dirigente

<p>2. Implementazione del sistema di monitoraggio del PIAO: digitalizzazione delle attività di monitoraggio a regime</p>	<p>% dati di monitoraggio inseriti nel SW Strategic PA</p>	<p>100%</p>	<p>Stampe inserimento a regime dati da SW Strategic PA</p>
<p>3. Gestione e Dismissione di beni della Riforma con procedure post LR 19/2017</p>	<p>Valore complessivo entrate previste</p>	<p>€ 1.500.000,00</p>	<p>Importo complessivo delle somme accertate fornito dall'Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie</p>

Risorse assegnate all'Area per l'annualità in corso inclusi i Dirigenti

Risorse Umane:	24
----------------	----

Risorse Finanziarie	Ob. 1	€	0
	Ob. 2	€	0
	Ob. 3	e	0

N.B.: Gli importi esatti saranno confermati o variati con l'approvazione del Bilancio di previsione.

Continuità / Discontinuità con la programmazione delle annualità precedenti:
 Gli Obiettivi dell'Area sono in continuità con la programmazione dell'Agenzia nelle annualità precedenti.

OBIETTIVI DI SALUTE ORGANIZZATIVA affidati al Dirigente dell'Area per l'annualità 2024 (incidenza dell'indicatore sulla performance organizzativa dei Dirigenti: 10%)

Obiettivi annualità	Indicatori di risultato	Target	Output
Monitoraggio semestrale e finale del Piano delle Performance	GG di ritardo (del primo mese successivo)	Non superiore ai 20 giorni nel fornire i dati richiesti	Report di monitoraggio fornito dalla EQ "Monitoraggio"

Obiettivo di prevenzione della corruzione previsto nel PTPC dell'Agenzia

Obiettivo	Indicatore	Target	Output
Aggiornamento della procedura a disciplina dell'accesso documentale, civico e civico generalizzato; Aggiornamento completo e tempestivo del registro degli accessi	Regolamento interno aggiornato	Approvazione del Regolamento	Delibera di approvazione del Regolamento

Valutazione dei **rischi di "maladministration" riferita agli obiettivi annuali**, ed iniziative di mitigazione, **Rischi di mancato raggiungimento dell'obiettivo**

Iniziative di mitigazione di controllo, trasparenza e disciplina del conflitto di interessi, come disciplinate dalla sezione destinata al PTPCT
Nessuno

OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI DELL'AREA SERVIZI DI SVILUPPO AGRICOLO E DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

Obiettivi di creazione del Valore Pubblico Assegnati all'Area



- ▶ Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti nel comparto agricolo ed agroalimentare (Goal n. 8)
- ▶ Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo, attraverso la promozione dell'efficienza delle risorse e dell'energia, contribuendo alla realizzazione dei piani di sviluppo complessivi, alla riduzione dei futuri costi economici, ambientali e sociali, al miglioramento della competitività economica e alla riduzione della povertà (Goal n. 12)
- ▶ Promuovere una crescita economica inclusiva (Goal n. 10)
- ▶ Garantire la conservazione, il ripristino e l'utilizzo sostenibile degli ecosistemi di acqua dolce terrestri e dell'entroterra, combattere la desertificazione, ripristinare le terre degradate, comprese quelle colpite da desertificazione, siccità e inondazioni (Goal n. 15)

OBIETTIVI STRATEGICI perseguiti dall'Area per il Triennio

- ▶ Potenziare la ricerca applicata, lo sviluppo tecnologico e l'innovazione a supporto del sistema Agroforestale ed Agroalimentare
- ▶ Incrementare la sostenibilità, la competitività e la cooperazione delle imprese agroforestali, agro alimentari e dell'acquacoltura

STRATEGIA DI INTERVENTO

- ▶ Favorire il miglioramento quali quantitativo delle produzioni
- ▶ Favorire la riduzione dei costi di produzione e l'incremento della produttività delle aziende
- ▶ Salvaguardare la salute degli operatori, dei consumatori e dell'ambiente
- ▶ Stimolare il miglioramento quali quantitativo delle produzioni mediante acquisizione di modelli e tecniche innovative di produzione
- ▶ Favorire l'incremento della produttività delle aziende e l'utilizzo ottimale dei fattori di produzione

STAKEHOLDERS RIFERITI alla programmazione annuale e pluriennale dell'Area

- ▶ Agricoltori singoli e associati, OP, Consorzi di produzione, Tecnici e Consulenti di settore
- ▶ Enti finanziatori di progetto, pubblici e privati



AREA SERVIZI DI SVILUPPO AGRICOLO E DEI PRODOTTI AGROALIMENTARI

	Obiettivi per annualità	Indicatori di risultato	Target	Output
2024	4. Consulenza per il miglioramento della fertilità del suolo	<ul style="list-style-type: none"> N. di aziende che usufruiscono della consulenza; N. di interventi divulgativi sul territorio regionale 	<ul style="list-style-type: none"> 100 aziende 4 interventi divulgativi 	<ul style="list-style-type: none"> Elenco dei report inviati agli Utenti che hanno ricevuto il servizio Elenco dei partecipanti ai singoli interventi divulgativi realizzati e dei relativi dati di gradimento
	5. Miglioramento del trasferimento delle conoscenze a supporto dei tecnici e delle aziende agroalimentari e forestali	<ul style="list-style-type: none"> N. interventi formativi/divulgativi specialistici (per tecnici); N. interventi formativi/divulgativi di base (per operatori agricoli) N. podcast divulgativi realizzati 	<ul style="list-style-type: none"> N. 20 /anno N. 60 /anno N. 30 /anno 	<ul style="list-style-type: none"> Elenco dei partecipanti ai singoli interventi formativi/divulgativi realizzati e relativi dati di gradimento Elenco dei partecipanti ai singoli interventi formativi/divulgativi realizzati e dei relativi dati di gradimento Elenco dei Link dei podcast realizzati
	6. Progetto tecnico di un servizio di supporto alla difesa integrata alle aziende agricole	N. di aziende che aderiscono ad un bando per l'erogazione del servizio	N. 50 /anno	Elenco degli Utenti iscritti al servizio, con report finale dei servizi forniti e dei relativi dati di gradimento
	7. Potenziamento della specializzazione per comparti produttivi delle Aziende Agricole SSDD	<ul style="list-style-type: none"> N. Prove sperimentali Informatizzazione del quaderno di campagna 	<ul style="list-style-type: none"> N. 2 prove sperimentali per singola azienda AASD Utilizzo del quaderno di campagna elettronico 	<ul style="list-style-type: none"> Report delle prove sperimentali; Report quaderno di campagna aziendale

<p>8. Transizione alla modalità digitale dell’Agenzia</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Piano triennale 2024-26 per la Trasformazione digitale dell’Agenzia ▪ Analisi dell’Accessibilità del Portale Istituzionale ▪ Verifica del portale istituzionale dell’Agenzia in materia di usabilità 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conformità al nuovo Piano triennale per la transizione digitale nazionale ▪ Conformità alle Linee Guida AgID ▪ Conformità alle Linee guida di design per i siti internet e i servizi digitali della PA 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Delibera di approvazione Piano Triennale ▪ Pubblicazione sul sito della dichiarazione di accessibilità <p>Invio ad AGID i risultati del test di usabilità;</p>
<p>9. Gestione sostenibile delle superfici boschive dell’Alsia situate sulla fascia jonica</p>	<p>Elaborazione del Piano di Assestamento Forestale delle superfici boschive di proprietà Alsia nella fascia jonica</p>	<p>Redazione ed invio per l’approvazione del PAF alla Regione Basilicata</p>	<p>Lettera di trasmissione del PAF</p>
<p>10. Conservazione e valorizzazione dell’agro-biodiversità</p>	<p>N. itinerari regionale sulla biodiversità nell’ambito del movimento turistico dell’agrobiodiversità</p>	<p>N. 1 itinerario</p>	<p>Pubblicazione dell’itinerario sul sito Alsia</p>
<p>11. Azioni di comunicazione specialistica su agrobiodiversità, patriarchi da frutto</p>	<p>N. volumi a stampa dedicato ai patriarchi da frutto</p>	<p>n. 1 volume</p>	<p>Copia volume a stampa</p>
<p>2025</p> <p>4. Consulenza per il miglioramento della fertilità del suolo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N. di aziende che usufruiscono della consulenza; ▪ N. di interventi divulgativi sul territorio regionale 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 250 aziende ▪ 10 interventi divulgativi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elenco dei report inviati agli Utenti che hanno ricevuto il servizio ▪ Elenco dei partecipanti ai singoli interventi divulgativi realizzati e dei relativi dati di gradimento
<p>5. Miglioramento del trasferimento delle conoscenze a supporto dei tecnici e delle aziende agroalimentari e forestali</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N. interventi formativi/divulgativi specialistici (per tecnici); ▪ N. interventi formativi/divulgativi di base (per operatori agricoli) ▪ N. podcast divulgativi realizzati 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N. 40 /anno ▪ N. 120 /anno ▪ n. 54 /anno 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elenco dei partecipanti ai singoli interventi formativi/divulgativi realizzati e dei relativi dati di gradimento ▪ Elenco dei partecipanti ai singoli interventi formativi/divulgativi realizzati e dei relativi dati di gradimento ▪ Elenco dei Link dei podcast realizzati

	6. Progetto tecnico di un servizio di supporto alla difesa integrata alle aziende agricole	N. di aziende che aderiscono ad un bando per l'erogazione del servizio;	<ul style="list-style-type: none"> N. 150 /anno 	– Elenco degli Utenti iscritti al servizio, con report finale dei servizi forniti
	7. Potenziamento della specializzazione per comparti produttivi delle Aziende Agricole SSDD	<ul style="list-style-type: none"> Prove sperimentali Informatizzazione del quaderno di campagna 	<ul style="list-style-type: none"> 3 prove sperimentali per singola azienda Utilizzo del quaderno di campagna elettronico (parte gestionale) 	<ul style="list-style-type: none"> Report delle prove sperimentali; Stampa quaderno di campagna aziendale (parte gestionale)
	8. Dematerializzazione delle modalità di accesso ai servizi dell'Agenzia mediante formazione del personale sul Syllabus "Competenze digitali per la PA"	N. ore formazione erogate pro capite al 100% del personale livello avanzato	N. 5 ore pro capite	Questionari di gradimento (elaborazioni web o su questionari cartacei)
	9. Gestione sostenibile delle superfici boschive dell'Alsia situate sulla fascia jonica	Elaborazione del Piano di Assestamento Forestale delle superfici boschive di proprietà Alsia nella fascia jonica	Attuazione almeno del 50% del Piano di assestamento Forestale (PAF)	Relazione dello stato di avanzamento del PAF
	10. Conservazione e valorizzazione dell'agrobiodiversità	N. itinerari regionale sulla biodiversità nell'ambito del movimento turistico dell'agrobiodiversità	N. 3 itinerari	Pubblicazione degli itinerari sul sito Alsia
	11. Azioni di comunicazione specialistica su agrobiodiversità, paesaggio rurale, Riforma Fondiaria e innovazione	N. volumi a stampa su paesaggio rurale	N. 1	Prima bozza del volume
2026	4. Consulenza per il miglioramento della fertilità del suolo	Redazione della carta regionale della fertilità dei suoli agrari	Carta regionale della fertilità dei suoli agrari	Pubblicazione Carta regionale della fertilità dei suoli agrari

<p>5. Miglioramento del trasferimento delle conoscenze a supporto dei tecnici e delle aziende agroalimentari e forestali</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N. interventi formativi/divulgativi specialistici (per tecnici); ▪ N. interventi formativi/divulgativi di base (per operatori agricoli) ▪ N. podcast divulgativi realizzati 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N. 40 /anno ▪ N. 120 /anno ▪ N. 54 /anno 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elenco dei partecipanti ai singoli interventi formativi/divulgativi realizzati e dei relativi dati di gradimento ▪ Elenco dei partecipanti ai singoli interventi formativi/divulgativi realizzati ▪ Elenco dei Link dei podcast realizzati
<p>6. Progetto tecnico di un servizio di supporto alla difesa integrata alle aziende agricole</p>	<p>N. di aziende che aderiscono ad un bando per l'erogazione del servizio;</p>	<p>N. 300 /anno</p>	<p>Elenco degli Utenti iscritti al servizio, con report finale dei servizi forniti</p>
<p>7. Potenziamento della specializzazione per comparti produttivi delle Aziende Agricole SSDD</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N. Prove sperimentali ▪ Informatizzazione della gestione aziendale 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N. 2 prove sperimentali per singola azienda ▪ Utilizzo del sistema gestionale informatizzato 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Report delle prove sperimentali; ▪ Report gestionale
<p>8. Attuazione Piano triennale 2024-26 per la Trasformazione digitale dell'Agenzia</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valorizzazione del patrimonio informativo mediante la pubblicazione di un N. di dataset dinamici da rendere disponibili 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Almeno N. 3 dataset 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pubblicazione nella sezione Opendata del sito dei 3 dataset dinamici
<p>9. Gestione sostenibile delle superfici boschive dell'Alsia situate sulla fascia jonica</p>	<p>Esecuzione del Piano di Assestamento Forestale delle superfici boschive di proprietà Alsia nella fascia jonica</p>	<p>Completamento del Piano di assestamento Forestale (PAF)</p>	<p>Relazione del collaudo finale delle attività</p>
<p>10. Conservazione e valorizzazione dell'agrobiodiversità</p>	<p>n. associazioni fra i partner istituzionali coinvolti negli itinerari di biodiversità</p>	<p>n. 1 associazione fra partner istituzionali</p>	<p>Pubblicazione dell'atto costitutivo dell'associazione fra i soggetti pubblici partner</p>
<p>11. Azioni di comunicazione specialistica su agrobiodiversità, paesaggio rurale, Riforma Fondiaria e innovazione</p>	<p>N. volumi a stampa su paesaggio rurale</p>	<p>N. 1</p>	<p>Copia volume su patriarchi da frutto</p>

Risorse assegnate all'Area per l'annualità in corso inclusi i dirigenti

Risorse Umane: 27

Risorse Finanziarie	Ob. 4	€	8.000,00
	Ob. 5	€	20.000,00
	Ob. 6	€	11.000,00
	Ob. 7	€	35.000,00
	Ob. 8	€	0
	Ob. 9	€	35.000,00
	Ob. 10	€	2.000,00
	Ob. 11	€	0

N.B.: Gli importi esatti saranno confermati o variati con l'approvazione del Bilancio di previsione.

Continuità / Discontinuità con la programmazione delle annualità precedenti:
 Gli Obiettivi dell'Area sono in continuità con la programmazione dell'Agenzia nelle annualità precedenti.

OBIETTIVI DI SALUTE ORGANIZZATIVA affidati al Dirigente dell'Area per l'annualità 2024 (incidenza dell'indicatore sulla performance organizzativa dei Dirigenti: 10%)

Obiettivi annualità	Indicatori di risultato	Target	Output
Monitoraggio semestrale e finale del Piano delle Performance	GG di <u>ritardo</u> (del primo mese successivo)	Non superiore ai 20 giorni nel fornire i dati richiesti	Report di monitoraggio fornito dalla EQ "Monitoraggio"

Obiettivo di prevenzione della corruzione previsto nel PTPC dell'Agenzia

Obiettivo	Indicatore	Target	Output
Aggiornamento delle condizioni di erogazione dei servizi all'utenza	Aggiornamento della Carta dei Servizi di pertinenza dell'Area	Approvazione degli aggiornamenti e loro pubblicazione sul sito dell'Agenzia	Delibera di adozione dell'aggiornamento della Carta dei servizi

Valutazione dei **rischi di "maladministration"** riferita agli obiettivi annuali, ed iniziative di mitigazione,
Rischi di mancato raggiungimento dell'obiettivo

OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI DELL'AREA RICERCA, FORMAZIONE E SERVIZI AVANZATI

Obiettivi di creazione del Valore Pubblico Assegnati all'Area



- ▶ Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti nel comparto agricolo ed agroalimentare (Goal n. 8)
- ▶ Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile (Goal n. 9)
- ▶ Garantire la conservazione, il ripristino e l'utilizzo sostenibile degli ecosistemi di acqua dolce terrestri e dell'entroterra, combattere la desertificazione, ripristinare le terre degradate, comprese quelle colpite da desertificazione, siccità e inondazioni (Goal n. 15)
- ▶ Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato per lo sviluppo sostenibile (Goal n. 17)

OBIETTIVI STRATEGICI perseguiti dall'Area per il Triennio

- ▶ Potenziare la ricerca applicata, lo sviluppo tecnologico e l'innovazione a supporto del sistema Agroforestale ed Agroalimentare
- ▶ Incrementare la sostenibilità, la competitività e la cooperazione delle imprese agroforestali, agro alimentari e dell'acquacoltura

STRATEGIA DI INTERVENTO

- ▶ Rispondere alla domanda di innovazione delle imprese e degli enti pubblici, rilevata sia attraverso incontri diretti sia attraverso la rete dei tecnici divulgatori
- ▶ Rendere disponibili tecnologie e sistemi altamente innovativi per lo svolgimento di servizi di ricerca, sperimentali e di laboratorio

STAKEHOLDERS RIFERITI alla programmazione annuale e pluriennale dell'Area

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



AREA RICERCA, FORMAZIONE E SERVIZI AVANZATI

	Obiettivi annualità	Indicatori di risultato	Target	Output
2024	12. Potenziamento dell'integrazione della ricerca locale nell'ambito delle relazioni internazionali, e nazionali, mediante progetti di cooperazione	<ul style="list-style-type: none"> N. progetti cooperazione, almeno a carattere nazionale, N. partner coinvolti nei progetti 	<ul style="list-style-type: none"> N. 2 progetti presentati e approvati Almeno n. 10 partner coinvolti nei progetti 	<ul style="list-style-type: none"> Documenti attestanti l'approvazione (Es. decreti ecc.) Accordi di partenariato sottoscritti
	13. Rafforzamento del flusso ricerca / impresa / stakeholder: studio delle risposte alla innovazione richiesta dalle aziende del territorio (Avviso Pubblico di cui alla Delibera n. 44 del 3.05.2022 e successive proroghe)	% servizi di supporto e/o consulenza tecnico scientifica erogati	100% di evasione delle manifestazioni di interesse pervenute al 31.12.2023	Rapporto tecnico finale inviato ai richiedenti individuati e report finale sottoscritto dall'utente oggetto dell'intervento
	14. Potenziamento delle infrastrutture di ricerca ed erogazione di servizi avanzati	N. nuovi contratti (sottoscritti nel 2024) con imprese o Enti di ricerca per l'utilizzo della struttura plant phenomics in attività R&D o per servizi di genomica	N. 5 ulteriori contratti (diversi da quelle di cui all'obiettivo n. 13)	Atto amministrativo di approvazione dei nuovi contratti
2025	12. Potenziamento dell'integrazione della ricerca locale nell'ambito delle relazioni internazionali e nazionali, mediante progetti di cooperazione	<ul style="list-style-type: none"> N. progetti cooperazione, almeno a carattere nazionale N. partner coinvolti nei progetti 	<ul style="list-style-type: none"> N. 2 progetti presentati e approvati Almeno n. 10 partner coinvolti nei progetti 	<ul style="list-style-type: none"> Documentazione di progetto Accordi di partenariato sottoscritti
	13. Rafforzamento del flusso ricerca / impresa / stakeholder: studio delle risposte alla innovazione richiesta dalle aziende del territorio (Avviso Pubblico di cui	% servizi di supporto e/o consulenza tecnico scientifica erogati	100% di evasione delle manifestazioni di interesse pervenute al 31.12.2024	Rapporto tecnico finale inviato ai richiedenti individuati e report finale sottoscritto dall'utente oggetto dell'intervento

	alla Delibera n. 44 del 3.05.2022 e successive proroghe)			
	14. Potenziamento delle infrastrutture di ricerca ed erogazione di servizi avanzati	N. nuovi contratti (sottoscritti nel 2025) con imprese o Enti di ricerca per l'utilizzo della struttura plant phenomics in attività R&D o per servizi di genomica	N. 5 ulteriori contratti (diversi da quelle di cui all'obiettivo n. 13)	Atto amministrativo di approvazione dei nuovi contratti
2026	12. Potenziamento dell'integrazione della ricerca locale nell'ambito delle relazioni internazionali e nazionali, mediante progetti di cooperazione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N. progetti cooperazione, almeno a carattere nazionale ▪ N. partner coinvolti nei progetti 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ N. 2 progetti presentati e approvati ▪ Almeno n. 10 partner coinvolti nei progetti 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documentazione attestante l'approvazione (Es. decreti, ecc.) ▪ Accordi di partenariato sottoscritti
	13. Rafforzamento del flusso ricerca / impresa / stakeholder: studio delle risposte alla innovazione richiesta dalle aziende del territorio (Avviso Pubblico di cui alla Delibera n. 44 del 3.05.2022 e successive proroghe)	% servizi di supporto e/o consulenza tecnico scientifica erogati	100% di evasione delle manifestazioni di interesse pervenute al 31.12.2025	Rapporto tecnico finale inviato ai richiedenti individuati e report finale sottoscritto dall'utente oggetto dell'intervento
	14. Potenziamento delle infrastrutture di ricerca ed erogazione di servizi avanzati	N. nuovi contratti (sottoscritti nel 2026) con imprese o Enti di ricerca per l'utilizzo della struttura plant phenomics in attività R&D o per servizi di genomica	N. 5 ulteriori contratti (diversi da quelle di cui all'obiettivo n. 13)	Atto amministrativo di approvazione dei nuovi contratti

Risorse assegnate all'Area per l'annualità in corso inclusi i dirigenti

Risorse Umane:	18
----------------	----

Risorse Finanziarie	Ob. 12	€	0
	Ob. 13	€	10.000,00
	Ob. 14	€	0

N.B.: Gli importi esatti saranno confermati o variati con l'approvazione del Bilancio di previsione.

Continuità / Discontinuità con la programmazione delle annualità precedenti:
 Gli Obiettivi dell'Area sono in continuità con la programmazione dell'Agenzia nelle annualità precedenti.

OBIETTIVI DI SALUTE ORGANIZZATIVA affidati al Dirigente dell'Area per l'annualità 2024 (incidenza dell'indicatore sulla performance organizzativa dei Dirigenti: 10%)

Obiettivi annualità	Indicatori di risultato	Target	Output
Monitoraggio semestrale e finale del Piano delle Performance	GG di ritardo (del primo mese successivo)	Non superiore ai 20 giorni nel fornire i dati richiesti	Report di monitoraggio fornito dalla EQ "Monitoraggio"

Obiettivo di prevenzione della corruzione previsto nel PTPC dell'Agenzia

Obiettivo	Indicatore	Target	Output
Conseguire maggiore trasparenza nell'offerta di servizi del Centro di Saggio;	Regolamentazione del Servizio	Approvazione del Tariffario dei servizi	Delibera di approvazione

Valutazione dei rischi di "maladministration" riferita agli obiettivi annuali, ed iniziative di mitigazione, **Rischi di mancato raggiungimento dell'obiettivo**

Misure di trasparenza, regolamentazione, prevenzione del conflitto di interessi

OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI DELL'AREA TECNICA

<p>Obiettivi di creazione del Valore Pubblico Assegnati all'Area (trasversali)</p>  	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Assicurare produzione di energia a bassa intensità di carbonio, migliorare le tecnologie per fornire servizi energetici moderni e sostenibili (Goal n. 7) ▶ Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti nel comparto agricolo ed agroalimentare (Goal n. 8)
<p>OBIETTIVI STRATEGICI perseguiti dall'Area per il Triennio</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Conservare e valorizzare il patrimonio immobiliare dell'Agenzia ▶ Contenere i consumi energetici
<p>STRATEGIA DI INTERVENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Interventi di progressivo efficientamento energetico delle sedi operative Alsia del territorio regionale
<p>STAKEHOLDERS RIFERITI alla programmazione annuale e pluriennale dell'Area</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Regione Basilicata ▶ Aziende fornitrici ▶ Dipendenti dell'Agenzia



AREA TECNICA

	Obiettivi annualità	Indicatori di risultato	Target	Output
2024	15. Manutenzione ed adeguamento strutture ALSIA: a) Informatizzazione Albo imprese lavori b) Progettazione esecutiva degli spazi verdi del polo di Pantanello e dell'Area del Centro Ricerche MA c) Realizzazione del progetto esecutivo spazi verdi	a) Istituzione albo telematico lavori b) Redazione progetto c) % realizzazione progetto	a) Implementazione Albo in formato elettronico su e-procurement dell'Alsia b) Redazione progetto nell'ambito del budget assegnato c) 100%	a) Determina di istituzione Albo telematico imprese lavori b) Delibera di approvazione del progetto c) Report del Dirigente con documentazione fotografica
2025	15. Manutenzione ed adeguamento strutture Alsia: a) Pantanello: Realizzazione lavori di efficientamento energetico del polo delle biotecnologie di Pantanello b) Pignola: adeguamento strutture Alsia Pignola c) Pignola: Progettazione esecutiva degli spazi verdi	– % di realizzazione dei lavori – Realizzazione lavori – Redazione progetto	a. 100% della realizzazione dei lavori e collaudo b. Avvio dei lavori c. Redazione progetto nell'ambito del budget assegnato	– Certificato di collaudo – Determina di affidamento e comunicazione di avvio lavori agli Enti preposti – Delibera di approvazione del progetto
2026	15. Manutenzione ed adeguamento strutture Alsia: a) Pignola: adeguamento strutture Alsia Pignola b) Pignola: realizzazione progetto esecutivo spazi verdi	a) Realizzazione lavori b) % realizzazione progetto	a) 100% della realizzazione dei lavori b) 100%	a) Certificato di collaudo b) Report del Dirigente con documentazione fotografica

Risorse assegnate all'Area per l'annualità in corso incluso il Dirigente

Risorse Umane:	8
----------------	---

Risorse Finanziarie	Ob. 15 a)	€ 0
	Ob. 15 b)	€ 0
	Ob. 15 c)	€ 20.000

N.B.: Gli importi esatti saranno confermati o variati con l'approvazione del Bilancio di previsione.

Continuità / Discontinuità con la programmazione delle annualità precedenti:
 Gli Obiettivi dell'Area sono in continuità con la programmazione dell'Agenzia nelle annualità precedenti.

OBIETTIVI DI SALUTE ORGANIZZATIVA affidati al Dirigente dell'Area per l'annualità 2024 (incidenza dell'indicatore sulla performance organizzativa dei Dirigenti: 10%)

Obiettivi annualità	Indicatori di risultato	Target	Output
Monitoraggio semestrale e finale del Piano delle Performance	GG di ritardo (del primo mese successivo)	Non superiore ai 20 giorni nel fornire i dati richiesti	Report di monitoraggio fornito dalla EQ "Monitoraggio"


Obiettivo di prevenzione della corruzione previsto nel PTPC dell'Agenzia

Obiettivo	Indicatore	Target	Output
Elaborazione della proposta di regolamento di esecuzione e di attuazione del nuovo codice degli appalti, con riferimento ai lavori pubblici	Predisposizione del Regolamento	Approvazione del Regolamento	Delibera di approvazione

Valutazione dei rischi di "maladministration" riferita agli obiettivi annuali, ed iniziative di mitigazione,

Rischi di mancato raggiungimento dell'obiettivo

OBIETTIVI OPERATIVI ANNUALI DELL'AREA ATTIVITÀ NEGOZIALI, RISORSE UMANE E FINANZIARIE

<p>Obiettivi di creazione del Valore Pubblico Assegnati all'Area (trasversali)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti nel comparto agricolo ed agroalimentare (Goal n. 8)
<p>OBIETTIVI STRATEGICI perseguiti dall'Area per il Triennio</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Semplificazione e dematerializzazione dei processi interni ▶ Spinta alla transizione verso il digitale
<p>STRATEGIA DI INTERVENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Miglioramento della organizzazione interna e della gestione del Ciclo della Performance ▶ Semplificazione dei processi e delle procedure
<p>STAKEHOLDERS RIFERITI alla programmazione annuale e pluriennale dell'Area</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Utenza Interna (RUP, PO, Responsabili di progetto, personale dipendente)



AREA ATTIVITÀ NEGOZIALI, RISORSE UMANE E FINANZIARIE

Obiettivi annualità	Indicatori di risultato	Target	Output	
2024	16. Miglioramento organizzativo e recupero di efficienza	a. % di regolarizzazioni dei pagamenti ricevuti nell'anno 2024 (*)	100%	a. Report a firma del Dirigente e della/e EQ con evidenza delle regolarizzazioni in rapporto ai pagamenti effettuati
		b. % dei beni mobili dell'Agenzia sui quali è stata effettuata la ricognizione fisica / totale beni mobili inventariati (**)	100%	b. Report a firma del Dirigente e della/e EQ con evidenza del raggiungimento del target assegnato
	17. Rafforzare disponibilità di RU in termini numerici e di competenza	Procedura di assunzione categorie protette e di 1 dirigente	Determine di approvazione delle graduatorie	Determine di approvazione delle graduatorie
18. Trasparenza dell'azione amministrativa	Revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (***)	Approvazione del SMVP da parte dell'ARVM	Delibera di approvazione del SMVP	
2025	16. Miglioramento organizzativo e recupero di efficienza	a. % riscontro delle cartelle dell'Agenzia delle Entrate ricevute dal 1.01.2025 al 31.12.2025	100%	a. Elenco delle cartelle pervenute (datate) ed elenco dei riscontri effettuati (datati), sottoscritto dal Dirigente
		b. % dei beni mobili dell'Agenzia sui quali è stata effettuata la ricognizione del valore / totale beni mobili inventariati	100%	b. Report a firma del Dirigente e della/e EQ con evidenza del raggiungimento del target assegnato
	c. Tempi di costituzione Fondi Dirigenza FFLL, Dirigenza Industria, Comparto FFLL e Chimico) e avvio contrattazione decentrata	Entro il primo semestre	c. Delibere Fondi e CCDI FFLL	

	18. Trasparenza dell'azione amministrativa	Redazione del Regolamento delle assunzioni dell'Agenzia	Approvazione del Regolamento	Delibera di approvazione
2026	16. Miglioramento organizzativo e recupero di efficienza	% riscontro delle cartelle dell'Agenzia delle Entrate ricevute dal 1.01.2025 al 31.12.2026	100%	Elenco delle cartelle pervenute (datate) ed elenco dei riscontri effettuati (datati), sottoscritto dal Dirigente
	17. Miglioramento organizzativo della gestione del personale	Elaborazione Linee Guida in materia di trattamento economico del personale	Elaborazione Linee Guida in materia di trattamento economico del personale	Delibera di approvazione
	18. Trasparenza dell'azione amministrativa	Revisione Regolamento acquisto di beni e servizi	Approvazione del Regolamento	Delibera di approvazione del Regolamento
	19. Parità di genere	Redazione del bilancio di genere	Approvazione del bilancio di genere	Delibera di approvazione del bilancio di genere

Risorse assegnate all'Area per l'annualità in corso, incluso il Dirigente

Risorse Umane:	21
-----------------------	-----------

Risorse Finanziarie	Ob. 16	€	0
	Ob. 17	€	30.000,00
	Ob. 18	€	0

N.B.: Gli importi esatti saranno confermati o variati con l'approvazione del Bilancio di previsione.

Continuità / Discontinuità con la programmazione delle annualità precedenti:
Gli obiettivi annuali si muovono in continuità con quelli degli anni precedenti
 (*) L'obiettivo relativo alla "regolarizzazione" dei pagamenti ricevuti nell'annualità in corso rappresenta una attività ordinaria dell'Ufficio, ma fa fronte ad un contesto organizzativo interno completamente mutato, a valle della riorganizzazione entrata in vigore il 1 luglio 2023, che ha attribuito la competenza gestionale della dismissione dei beni di riforma fondiaria – prima attestata su diverso dirigente e diverse risorse umane – sulla Direzione; a fronte di zero accertamenti derivanti dalla riscossione di canoni relativi al 2022, infatti, dal 1.08.2023 al 31.12.2023 sono stati effettuati 541 accertamenti, destinati a crescere nel 2024, con la relativa necessità di riallineare dati spesso non aggiornati o incompleti riferiti alle potenziali 1712 posizioni di utenza coinvolta.
 (**) Adempimento prescritto dalla legge e necessario per la corretta valorizzazione in bilancio del patrimonio mobiliare dell'Agenzia.
 (***) Revisione necessaria dopo 3 anni di sperimentazione e le successive indicazioni di aggiornamento ricevute dall'ARVM

OBIETTIVI DI SALUTE ORGANIZZATIVA affidati al Dirigente dell'Area per l'annualità 2024 (incidenza dell'indicatore sulla performance organizzativa dei Dirigenti: 10%)

Obiettivi annualità	Indicatori di risultato	Target	Output
Monitoraggio semestrale e finale del Piano delle Performance	GG di <u>ritardo</u> (del primo mese successivo)	Non superiore ai 20 giorni nel fornire i dati richiesti	Report di monitoraggio fornito dalla EQ "Monitoraggio"

Obiettivo di prevenzione della corruzione previsto nel PTPC dell'Agenzia

Obiettivo	Indicatore	Target	Output
Dematerializzazione dei servizi: produzione in digitale delle Delibere dell'Agenzia, d'intesa con il competente ufficio di RTD;	Redazione della prima delibera in digitale dell'Agenzia	Redazione della prima delibera in digitale dell'Agenzia	Delibera in digitale approvazione

Valutazione dei **rischi di "maladministration" riferita agli obiettivi annuali**,
 ed iniziative di mitigazione,

Rischi di mancato raggiungimento dell'obiettivo

Nessuno

**TABELLA 1 DI RAFFRONTO DELLA NUMERAZIONE ASSEGNATA AGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE
PIAO 2023 - 2025**

Descrizione dell'obiettivo (annualità 2024)	Area organizzativa responsabile dell'attuazione	N. progressivo attribuito
Implementazione della Banca Dati di sentenze ed ordinanze dei giudizi in cui è stata parte l'Alsia	Direzione	1
Informatizzazione di iscrizione all'Albo dei Professionisti esterni		2
Dismissione di beni della Riforma con procedure post LR 19/2017		14
Implementazione del sistema di monitoraggio del PIAO		2-bis
Potenziamento dell'integrazione della ricerca locale nell'ambito delle relazioni internazionali, mediante progetti di cooperazione transregionali, europei, internazionali	Area Ricerca, Formazione e Servizi Avanzati	8
Rafforzamento del flusso ricerca / impresa / stakeholder: studio delle risposte alla innovazione richiesta dalle aziende del territorio (Avviso Pubblico di cui alla Delibera n. 44 del 3.05.2022)		9
Potenziamento delle infrastrutture di ricerca ed erogazione di servizi avanzati		10
Miglioramento della qualità del consiglio irriguo: potenziamento copertura del servizio agrometeo su base territoriale	Area Servizi di Sviluppo Agricolo e dei Prodotti Agro-Alimentari	4
Miglioramento della quantità e qualità dei servizi specialistici (SEDI, SETI, Monitoraggio Fitopatologico, formazione operatori del settore)		5
Progetto tecnico di un servizio di consulenza integrata alle aziende agricole		6
Addestramento di lavoratori, per il contrasto allo sfruttamento lavorativo in agricoltura e al caporalato		7
Potenziamento della specializzazione per comparti produttivi delle Aziende Agricole SSDD		11
Individuazione di strategie di trasferimento delle innovazioni agli operatori delle filiere produttive e/o dei comparti (cerealicolo, ortofrutticolo, vitivinicolo, olivicolo, piante officinali / biodiversità, foraggicoltura, forestazione produttiva e acquacoltura)		12
Dematerializzazione delle modalità di accesso ai servizi dell'Agenzia mediante formazione del personale sul Syllabus "Competenze digitali per la PA"		19
Attuazione del Piano Triennale di Transizione al digitale 2023 2025		20
Azioni di comunicazione specialistica su agrobiodiversità, patriarchi da frutto, paesaggio rurale, Riforma Fondiaria e innovazione		21
Gestione sostenibile delle superfici boschive dell'Alsia situate sulla fascia jonica		20-bis
Manutenzione ed adeguamento strutture ALSIA	Area Tecnica	13
Attuazione degli interventi catastali necessari per la gestione e la vendita		15
Miglioramento organizzativo e recupero di efficienza	Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie	16
Miglioramento organizzativo della gestione delle commesse di progetto, mediante informatizzazione delle procedure		17
Miglioramento organizzativo e recupero di efficienza mediante formazione del personale in materia di project management (con possibilità di certificazione finale)		18

**TABELLA 2 DI RAFFRONTO DELLA NUMERAZIONE ASSEGNATA AGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE
PIAO 2024 - 2026**

Descrizione dell'obiettivo (annualità 2024)	Area organizzativa responsabile dell'attuazione	N. progressivo attribuito
Revisione / aggiornamento del censimento dei beni di Riforma	Direzione	1
Implementazione del sistema di monitoraggio del PIAO		2
Gestione e Dismissione di beni della Riforma con procedure post LR 19/2017		3
Consulenza per il miglioramento della fertilità del suolo	Area Servizi di Sviluppo Agricolo e dei Prodotti Agro-Alimentari	4
Miglioramento del trasferimento delle conoscenze a supporto dei tecnici e delle aziende agroalimentari e forestali		5
Progetto tecnico di un servizio di supporto alla difesa integrata alle aziende agricole		6
Potenziamento della specializzazione per comparti produttivi delle Aziende Agricole SSDD		7
Dematerializzazione delle modalità di accesso ai servizi dell'Agenzia mediante formazione del personale sul Syllabus "Competenze digitali per la PA"		8
Gestione sostenibile delle superfici boschive dell'Alsia situate sulla fascia jonica		9
Conservazione e valorizzazione dell'agro-biodiversità		10
Azioni di comunicazione specialistica su agrobiodiversità, patriarchi da frutto		11
Potenziamento dell'integrazione della ricerca locale nell'ambito delle relazioni internazionali, mediante progetti di cooperazione transregionali, europei, internazionali	Area Ricerca, Formazione e Servizi Avanzati	12
Rafforzamento del flusso ricerca / impresa / stakeholder: studio delle risposte alla innovazione richiesta dalle aziende del territorio (Avviso Pubblico di cui alla Delibera n. 44 del 3.05.2022)		13
Potenziamento delle infrastrutture di ricerca ed erogazione di servizi avanzati		14
Manutenzione ed adeguamento strutture ALSIA:	Area Tecnica	15
Miglioramento organizzativo e recupero di efficienza	Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie	16
Rafforzare disponibilità di RU in termini numerici e di competenza		17
Trasparenza dell'azione amministrativa		18
Parità di genere		19

2.2.2 Obiettivi di Ente per le pari opportunità e l'equilibrio di genere Obiettivi di Ente per le pari opportunità e l'equilibrio di genere

L'articolo 48 del D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" impone a ciascuna Pubblica Amministrazione di adottare un Piano di Azioni Positive volto a:

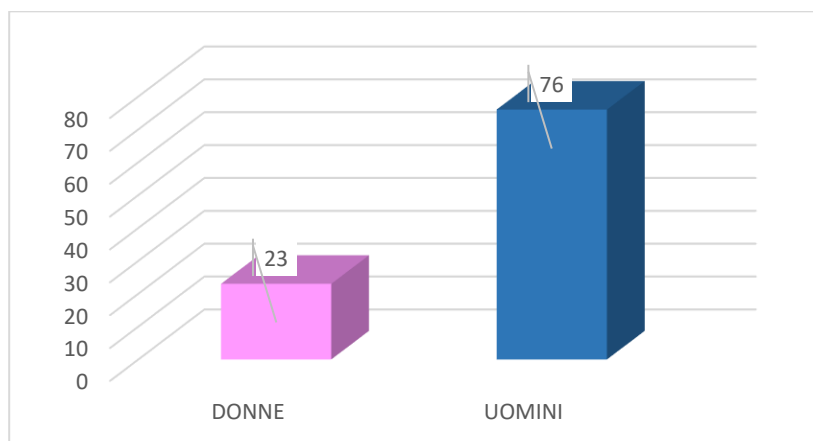
- eliminare le disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso gli strumenti della formazione;
- superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del genere, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità nei quali sono sottorappresentate;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Altro aspetto rilevante riguardante la specificità di azione dell'Alsia è l'impatto che l'Ente può determinare - in termini di valore pubblico - sui suoi stakeholder, per innalzare la sensibilità e la consapevolezza intorno al tema della parità di genere. L'Agenzia opera infatti nel settore agricolo, in cui la precarietà e lo sfruttamento "di genere" sono lunghi dall'essere estirpati.

Preliminarmente alla revisione del Piano, sono state riesaminate le diverse criticità organizzative sul tema, ed individuati gli obiettivi specifici per l'Agenzia con le corrispondenti azioni. La Delibera n. 17/2023 ha costituito il CUG - "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", cui sono affidati in via prioritaria il monitoraggio e la verifica dell'attuazione del Piano.

Analisi di genere del personale ALSIA in forza al 1.1.2024

Di seguito si descrive la consistenza delle risorse umane dell'Agenzia ripartite per genere

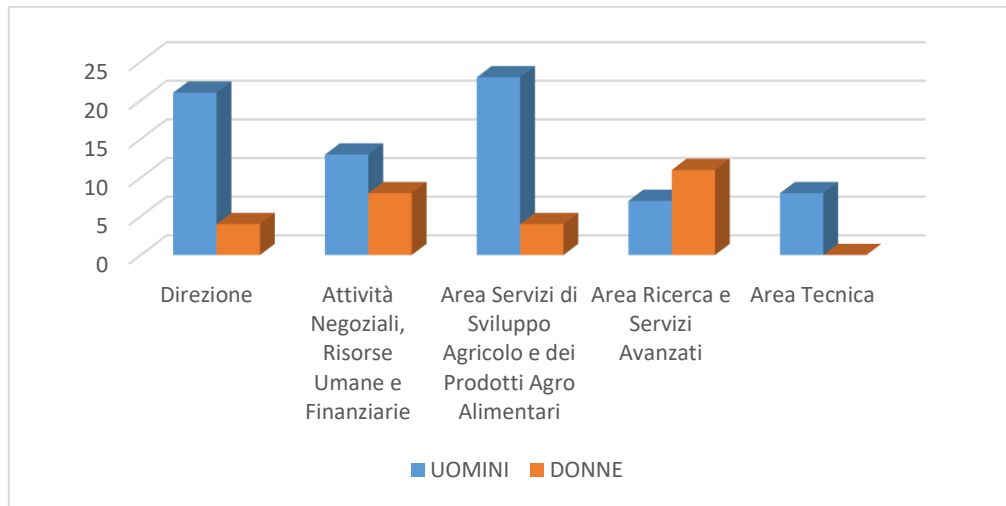


DIRIGENTI DELL'AGENZIA (INCLUSA LA DIREZIONE) / AREA ORGANIZZATIVA

AREA	DONNE	UOMINI
Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie	1	0
Area Servizi di Sviluppo Agricolo e dei Prodotti Agro Alimentari	0	1 (interim)
Area Ricerca, Formazione e Servizi Avanzati	0	1
Area Tecnica	0	1
TOTALE	1	2

PERSONALE DELL'AGENZIA / AREA ORGANIZZATIVA, INCLUSI I DIRIGENTI, ESCLUSO IL DIRETTORE

AREA	UOMINI	DONNE	TOTALE
Direzione	21	4	25
Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie	13	8	21
Area Servizi di Sviluppo Agricolo e dei Prodotti Agro Alimentari	23	4	27
Area Ricerca e Servizi Avanzati	7	11	18
Area Tecnica	8	0	8
TOTALE	72	27	99



Il Piano per la Parità di Genere 2024-2026

Il Piano elaborato, in coerenza con gli altri documenti programmatici, individua aree di intervento e relativi obiettivi volti alla promozione delle pari opportunità, al miglioramento della qualità del lavoro e al benessere organizzativo, oltre che alla valorizzazione del personale.

Il Piano è costituito da schede sintetiche realizzate per ciascun obiettivo relativo alle cinque Aree Tematiche individuate, per il quale sono descritte le azioni, gli strumenti, i target diretti e indiretti, il cronoprogramma e i referenti delle strutture ALSIA. Gli interventi formativi programmati sono inseriti nella Sezione del PIAO dedicata al Piano di formazione e riguardano, in particolare:


- ▶ Il “diversity management”
- ▶ La discriminazione di genere nei luoghi di lavoro, di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità
- ▶ Il Codice di Comportamento
- ▶ Il tema delle violenze / molestie sessuali.

Di seguito sono elencati gli obiettivi delle Aree Tematiche oggetto del Piano per la Parità di Genere dell'ALSIA.

Area Tematica (AT)	Obiettivi
AT1 - Leadership e processo decisionale	<p>Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere: La leadership delle lavoratrici è oggetto di specifica attenzione nel Piano di Azioni Positive (PAP)</p>
AT2 - Reclutamento e progressione di carriera	<p>Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale: Le pari opportunità per lo sviluppo delle carriere sono perseguite attraverso strumenti per favorire l'equilibrio di genere nelle commissioni valutatrici dei concorsi</p>
AT3 - Benessere organizzativo	<p>Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata: Viene promosso il benessere organizzativo e sono individuati gli strumenti volti a garantire una maggiore flessibilità e accessibilità per le lavoratrici e i lavoratori che si trovino in situazioni particolari che incidono sulla conciliazione tra vita professionale e privata</p>
AT4 - Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità (promozione e sensibilizzazione della cultura di genere)	<p>Sensibilizzazione di tutto il personale relativamente ai temi delle pari opportunità: Gli obiettivi previsti sono perseguiti in accordo con due Protocolli d'Intesa contro la violenza di genere del 2020 e del 2021</p>
AT5 - Partecipazione attiva e inclusione delle donne nello sviluppo del settore agricolo	<p>Favorire percorsi formativi, di riqualificazione professionale, imprenditoriale e partecipativi per aumentare la presenza delle donne nei percorsi di sostenibilità e digitalizzazione: Sensibilizzazione mediante Iniziative e workshop a sostegno della partecipazione.</p>




AREA TEMATICA 1

Obiettivo SDGs Agenda 2030	Obiettivo	Azione	Strumento	Destinatari dell'Azione
 <p>Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>	Miglioramento dei processi decisionali interni volto a una maggiore equità di genere, incremento della presenza femminile nelle posizioni apicali	Promozione di un'equa composizione di genere nelle posizioni apicali dell'Ente	Redazione del Piano di Azioni Positive (PAP)	Posizioni apicali organi di vertice e struttura





AREE TEMATICHE 2 E 5

Obiettivo SDGs Agenda 2030	Obiettivo	Azione	Strumento	Destinatari dell'Azione
 <p>Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>	Promozione delle pari opportunità nello sviluppo professionale	Formazione per il personale in posizioni di leadership	Piano di Formazione dell'Agenzia	Vertici delle strutture organizzative




AREA TEMATICA 3

Attinenza con SDGs Agenda 2030	Obiettivo	Azione	Strumento	Destinatari dell'Azione
  <p>Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p> <p>Target 8.5 Raggiungere la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutti (donne, uomini, giovani, disabili) e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore</p>	<p>Organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata</p>	<p>Sviluppare strumenti per l'organizzazione agile del lavoro e per aumentare l'efficacia e l'efficienza dei processi di gestione delle risorse umane</p>	<p>Incremento della flessibilità nell'organizzazione del lavoro con possibile priorità di fruizione di lavoro agile o telelavoro per i dipendenti che ne facciano richiesta a seguito di specifiche situazioni familiari. Realizzazione di un questionario anonimo sul benessere organizzativo da sottoporre a tutto il personale</p>	<p>Tutto il personale</p>



AREA TEMATICA 4

Attinenza con SDGs Agenda 2030	Obiettivo	Azione	Strumento	Destinatari dell'Azione
 <p>Target 5.5 Garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership ad ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica</p>	<p>Individuazione di fenomeni di discriminazione e/o violenza di genere all'interno dell'amministrazione</p>	<p>Monitoraggio di eventuali fenomeni di discriminazione e/o violenza di genere</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relazione annuale CUG ▪ Pubblicazione sul sito istituzionale ALSIA del numero verde 1522 	<p>Tutto il personale</p>

2.3 Sottosezione Rischi corruttivi e Trasparenza

Premessa

La legge 6 novembre 2012, n. 190 (di seguito: legge 190/2012 o legge anticorruzione), recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”, ha introdotto un sistema di norme e di strumenti volti a prevenire e contrastare possibili fenomeni corruttivi nelle Pubbliche Amministrazioni, uniformando, così, il nostro ordinamento giuridico alle previsioni convenzionali di cui alla Convenzione Onu di Merida ed alla Convenzione di Strasburgo. La strategia, a livello nazionale, si realizza mediante il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato da ANAC, che costituisce atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni, ai fini dell’adozione del proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

La prevenzione della corruzione rappresenta la dimensione del valore pubblico a garanzia e tutela di tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale dell’ALSIA. Nella finalità di prevenzione dei fenomeni corruttivi o di cattiva amministrazione e nel perseguimento di obiettivi di imparzialità, il sistema coordinato delle misure di anticorruzione contribuisce pertanto a generare esso stesso valore pubblico.

Conformemente a quanto statuito dall’art. 1 comma 8, della L. 190/2012 e nei successivi Piani Nazionali Anticorruzione il PTPCT dell’Agenzia abbraccia un arco temporale triennale, aggiornato annualmente.

Il PTCT Alsia 2024-2026 è stato redatto secondo le indicazioni dell’ANAC fornite nei PNA 2019 e 2022 e, dal 2022, rappresenta la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Introduzione

L’ALSIA ha definito nel corso del 2023 un nuovo assetto macro - organizzativo, adottato con Delibera n. 78 del 08/06/2023. La nuova organizzazione dell’Ente (che prevede una Direzione e quattro Aree organizzative: “Area Ricerca, Formazione e Servizi Avanzati”, “Area Servizi di Sviluppo Agricolo e dei Prodotti Agro – Alimentari”, “Area Tecnica”, “Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie”) è operativa dal 1° luglio 2023.

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) dell’ALSIA è la Dott.ssa Rosanna Caragiulo, nominata con Deliberazione del Direttore n. 113 del 28 agosto 2023. Conformemente alle disposizioni di legge del settore, il RCPT si avvale della collaborazione dei dirigenti e dei “referenti”, sia per la mappatura dei processi sia in fase di individuazione delle misure di mitigazione del rischio.

Anche per il triennio 2024-2026, nell’ambito dell’ormai consolidato sistema di gestione del rischio, in conseguenza della revisione del modello organizzativo dell’Agenzia si è proceduto a riesame e nuova mappatura dei processi. La diversa distribuzione delle aree di rischio individuate dai PNA sono illustrate nella tabella seguente nei loro tratti essenziali:

Area di rischio	Macro Organizzazione 2017 Area competente	Macro Organizzazione 2023 Area competente
Acquisizioni e progressioni del Personale	Affari Generali e Finanziari	Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
Affidamento Lavori	Gestione Riforma Fondiaria, Patrimonio, Appalti e Lavori	Tecnica
Affidamento Servizi e Forniture	Ricerca e Servizi Avanzati	Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
Gestione entrate e spese	Affari Generali e Finanziari, Ricerca e Servizi Avanzati	Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
Dismissione Beni Riforma Fondiaria	Gestione Riforma Fondiaria, Patrimonio, Appalti e Lavori	Direzione
Aste di beni liberi	Area Gestione Riforma Fondiaria, Patrimonio, Appalti e Lavori	Direzione

Il Piano è destinato a dipendenti e collaboratori che prestano servizio presso l’ALSIA ed è reso pubblico per tutti gli stakeholders interni ed esterni mediante consultazione. Nell’elaborazione della strategia di prevenzione della corruzione per il triennio 2024-2026 si è tenuto conto dei 4 fattori che influenzano le scelte di un ente:

- la missione istituzionale;
- la sua struttura organizzativa e l’articolazione funzionale;

- la metodologia utilizzata nello svolgimento del processo di gestione del rischio;
- le modalità di effettuazione del monitoraggio.

La presente sezione **Rischi corruttivi e trasparenza** si articola in tre parti:

1. modalità di svolgimento del processo di gestione del rischio corruttivo;
2. la programmazione delle attività attuative delle misure di carattere generale;
3. le misure di trasparenza.

Si evidenzia che, a partire dal mese di giugno 2023, il profondo processo di revisione degli assetti organizzativi dell'ALSIA (riduzione delle Aree, rotazione del personale, attribuzione delle elevate qualificazioni, ecc) ha comportato una importante riorganizzazione dell'Ente, pertanto, anche se il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza si svolge secondo il principio guida del "miglioramento progressivo e continuo" questa versione del PTCPT è da intendersi come un work in progress, un punto di partenza per il prossimo triennio.

Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza ed il collegamento con il PIAO

Il PIAO aggiunge significato al sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, non solo per la convergenza nella parte degli obiettivi strategici di valore pubblico, ma anche in quanto inserisce in modo trasversale, in tutti i livelli dell'organizzazione dell'ente, la previsione dei comportamenti tipici della buona amministrazione, quali la trasparenza e la prevenzione dei conflitti di interesse.

Da ciò consegue che l'attuale piano di anticorruzione e trasparenza, al fine dell'individuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza deve necessariamente considerare tutti gli ambiti di attività in quanto funzionali alla creazione di valore pubblico. In altri termini permane la necessità – ribadita dall'Autorità nel PNA 2022 – che siano comunque presidiati da idonee misure di prevenzione della corruzione tutti quei processi che, oggetto di valutazione del rischio, presentino l'esposizione a rischi corruttivi significativi.

Gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, individuati dal Direttore dell'ALSIA - Organo di indirizzo politico dell'Ente – sono stati delineati dai PTPCT degli anni precedenti e fissati attraverso la Delibera n. 2 del 10/01/2023 che così li delinea:

a. Prevenzione della corruzione: Disciplina in materia di anticorruzione, trasparenza ed appalti

- Implementazione su base annua delle attività di formazione in materia di anticorruzione ed appalti al fine di avviare un primo monitoraggio necessario alla rotazione delle figure dirigenziali. L'obiettivo si realizza attraverso la redazione del piano annuale/triennale di formazione (che non rientra nel budget ordinario, trattandosi di formazione obbligatoria), come previsto dalla Corte dei Conti sez. controllo Emilia-Romagna n. 276/2013;
- Rispetto dei principi del diritto comunitario nello svolgimento delle gare. Riduzione su base annua del ricorso alle procedure di proroghe, anche tecniche.

b. Trasparenza: Aumento dell'informatizzazione del portale

- Incremento del processo di informatizzazione dei procedimenti di ogni settore, anche nell'ottica dell'ultimazione delle attività connesse alla digitalizzazione.
- Implementazione dei corsi di formazione in materia di trasparenza e privacy al fine di mantenere un coordinamento tra le due normative e in materia di appalti, finalizzati ad una corretta valutazione e applicazione della disciplina relativa agli acquisti telematici, come previsto dal D. Lgs. 50/2016 (oggi D.Lgs. 36/2023).

Gli obiettivi sopra elencati sono stati declinati in obiettivi annuali, il cui raggiungimento costituisce elemento portante nella valutazione dei dirigenti.

Di seguito, sono riportati in tabella, **per il 2024, gli obiettivi per potenziare le misure di contrasto nei processi a rischio più critici per ciascuna delle Aree organizzative dell'Agenzia.**

Area	Obiettivo	Documento di verifica dell'attività svolta	Scheduling
Direzione	Aggiornamento della procedura a disciplina dell'accesso documentale, civico e civico generalizzato; Aggiornamento completo e tempestivo del registro degli accessi	Delibera di adozione del regolamento	2024
Ricerca, Formazione e Servizi Avanzati	Elaborazione del tariffario dei servizi del Centro di saggio	Delibera di adozione del tariffario	2024
Servizi di Sviluppo Agricolo e dei Prodotti Agro – Alimentari	Aggiornamento delle condizioni di erogazione dei servizi all'utenza;	Delibera di adozione dell'aggiornamento della Carta dei servizi	2024
Tecnica	Elaborazione della proposta di regolamento di esecuzione e di attuazione del nuovo codice degli appalti, con riferimento ai lavori pubblici	Delibera di adozione del regolamento	2024
Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie	Regolamento degli incentivi tecnici	Delibera di adozione del regolamento	2024
RPCT	Aggiornamento della procedura di Whistleblowing; Aggiornamento del codice di comportamento	Delibera di adozione del regolamento Delibera di adozione del codice di comportamento	2024

PARTE PRIMA

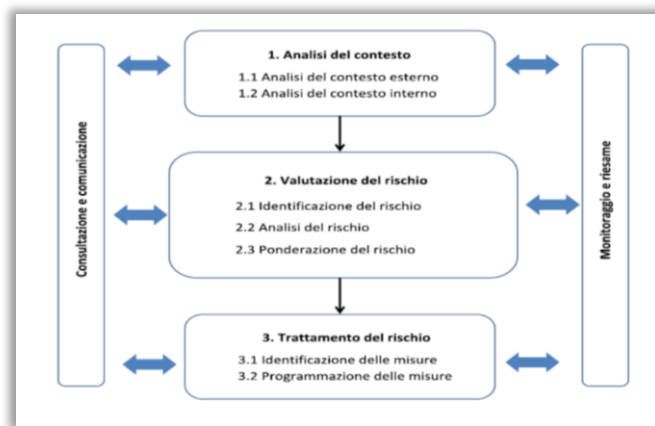
Processo di gestione del rischio corruttivo

L'individuazione del grado di esposizione al rischio corruttivo e la conseguente identificazione delle misure di prevenzione, così come delineato da ANAC, è stata articolata in tre fasi fondamentali:

- Analisi del contesto
- Valutazione del rischio
- Trattamento del rischio

più due fasi di natura trasversale - "consultazione e comunicazione" e "monitoraggio e riesame".

Il processo si sviluppa secondo una logica sequenziale e ciclica che ne favorisce il continuo miglioramento: ad ogni sua ripartenza, il ciclo deve tener conto, in un'ottica migliorativa, delle risultanze del ciclo precedente, verificando e valutando i risultati conseguiti rispetto a quelli attesi, di cui si offre una descrizione grafica di sintesi:



La finalità prioritaria del processo di gestione del rischio è, infatti, favorire il buon andamento (inteso come funzionalità ed economicità) e l'imparzialità delle attività e delle decisioni della pubblica amministrazione, creando un ambiente sfavorevole al verificarsi di fatti corruttivi.

La prima fase del processo di gestione del rischio è costituita dall'*Analisi del contesto* nel quale l'Agenzia svolge le proprie attività e funzioni risulta dettagliatamente descritta nell'omonima Sottosezione 1.2 *Contesto* del presente PIAO, cui si rinvia.

Analisi del contesto interno

L'ALSIA si relaziona, in maniera diffusa, con una pluralità di soggetti esterni; la frequenza dell'interrelazione, la numerosità dei soggetti e la rilevanza degli interessi sottesi all'azione dell'Agenzia sono tutti elementi rilevanti sull'incidenza sulla valutazione del rischio. La valutazione di tali aspetti assume particolare rilievo nella misura in cui la stessa è oggetto di valutazione dell'incidenza dei fattori abilitanti e di impatto.

I soggetti coinvolti nell'**Analisi del contesto interno** nelle attività di prevenzione della corruzione, sono:

- Direttore dell'ALSIA;
- Responsabile per la Prevenzione della Corruzione;
- Dirigenti;
- Dipendenti;
- Collaboratori esterni (Sono inclusi in questa categoria tutti i soggetti che a qualsiasi titolo svolgono attività di collaborazione temporanea presso gli uffici dell'Agenzia);
- Autorità Regionale per la Valutazione ed il Merito.

Tutto il personale dell'Agenzia è tenuto comunque a:

- conoscere il Piano Integrato di Attività e Organizzazione – in particolare la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" - e a darvi esecuzione in relazione agli ambiti di rispettiva competenza;
- osservare le misure contenute nel Piano;
- osservare il Codice di Comportamento del Personale;
- partecipare al processo di gestione del rischio;
- segnalare le situazioni di illecito secondo quanto stabilito dal Codice di comportamento del Personale;
- segnalare casi di personale conflitto di interesse, secondo le forme indicate nel Codice di Comportamento.

La violazione delle misure di prevenzione previste o adottate in esecuzione del Piano, costituisce responsabilità disciplinare. Particolare attenzione viene richiesta agli incaricati delle funzioni di “responsabile unico del processo” che, nel caso ravvisino informazioni o atti anomali nelle gare di appalto o nell’erogazione di sovvenzioni, contributi, vantaggi economici in generale, devono comunicarne il contenuto al Responsabile della Prevenzione della Corruzione. La violazione dei compiti attribuiti ai Dirigenti in materia di prevenzione della corruzione è fonte di responsabilità disciplinare e costituisce elemento di valutazione della prestazione dirigenziale.

L’aspetto centrale dell’analisi del contesto interno ai fini della definizione della strategia di prevenzione della corruzione è la mappatura dei processi (quali “sequenze di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse in un output destinato ad un soggetto interno o esterno all’amministrazione”), consistente nella individuazione e nell’analisi delle attività e dell’organizzazione, sul piano dell’esposizione ai rischi corruttivi.

La **mappatura dei processi** è un concetto “organizzativo” diverso e più ampio di quello di “procedimento”, che abbraccia tutta l’attività svolta dall’Ente e che dà evidenza di “chi”, di “come” e di “quando” viene svolta una determinata attività, rappresenta attività dei singoli responsabili di struttura, ciascuno per l’ambito di specifica competenza.

L’adozione del Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023), non ha modificato il metodo di valutazione del rischio stabilito dal PNA 2019, e alla luce delle risultanze dei monitoraggi dei precedenti piani, ha consentito un riesame della mappatura dei processi già realizzata nel corso degli anni, consentendo in linea di massima la loro conferma per le attività del 2024 – 2026.

Ciò precisato, il primo adempimento per una corretta mappatura è evidentemente l’individuazione dell’elenco completo dei processi dell’Ente: il cosiddetto “catalogo” dei processi della pubblica amministrazione.

Ai fini della prevenzione della corruzione, il catalogo è suddiviso per “area di rischio”, intesa come raggruppamento omogeneo di processi.

L’elenco dei processi, aggregati per aree di rischio, è dettagliato con la descrizione di ciascun processo.

Concorrono alla determinazione dell’impatto del contesto sul sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza dell’ALSIA i seguenti elementi:

Punti di forza	Punti di debolezza
<ul style="list-style-type: none"> • RPCT con competenze specialistiche consolidate; • Collaborazione tra le Aree dell’Agenzia con il RPCT; • Formazione mirata, finalizzata ed e-learning su prevenzione della corruzione, trasparenza; • Sensibilità diffusa all’interno dell’Ente sui temi dell’etica pubblica 	<ul style="list-style-type: none"> • Complessità organizzativa dell’Ente; • Carenza di personale; • Percezione del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza, in alcuni ambiti, come appesantimento procedurale anziché misura a protezione del valore pubblico

Valutazione del rischio: il Metodo

Anche per il Piano triennale del 2024 2026, il rischio corruttivo è stato valutato in modo qualitativo, calcolato come il prodotto della “probabilità dell’evento” per “l’intensità del relativo impatto”:

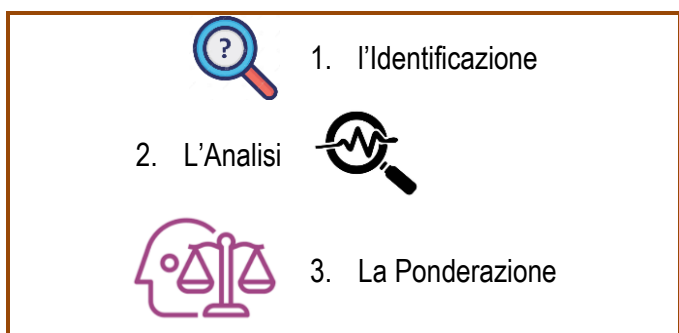
Rischio (R) = Probabilità(P) x Impatto(E)

- ▶ L’intensità del relativo impatto [E] è funzione delle conseguenze in base ad eventuali conoscenze statistiche o a previsioni ipotizzabili.
- ▶ La probabilità [P], invece, è funzione di valutazioni di carattere tecnico e organizzativo, quali le misure di prevenzione e protezione adottate e funzione dell’esperienza lavorativa degli addetti e del grado di formazione, informazione e addestramento

Al fine di calibrare la metodologia di analisi del rischio al contesto di un ente come ALSIA, è stata presa a riferimento una presunzione di rischio tale da assumere una posizione prudentiale, ed il rischio è stato declinato in una scala crescente di 4 valori (molto bassa, bassa, media, alta). Il prodotto derivante dai fattori sopra indicati ha avuto, come possibile esito, tre valori di rischio: “medio” (giallo), “alto” (arancio) e “molto alto” (rosso);, tutti valori che richiedono un adeguato – seppur differenziato - trattamento in termini di mitigazione, con idonee misure preventive.

		IMPATTO		
		MEDIO [2]	ALTO [3]	MOLTO ALTO [4]
PROBABILITA'	ALTO [4]	8	12	16
	MEDIA [3]	6	9	12
	BASSA [2]	4	6	8
	MOLTO BASSA [1]	2	3	4

La valutazione è necessaria per l’individuazione delle priorità di intervento e delle possibili misure di trattamento. Essa si articola in tre sotto-fasi:



Individuazione misure - Trattamento del rischio

E’ la fase conclusiva della valutazione del rischio e si sostanzia nell’individuazione delle azioni da intraprendere per ridurre l’esposizione al rischio (come identificato e valutato) e nella definizione delle priorità di trattamento, tenuto conto anche delle risorse disponibili.

La fase di trattamento del rischio è volta ad individuare gli interventi, le iniziative e le misure da realizzare per ridurre i rischi precedentemente identificati e valutati, intervenendo sui rispettivi “fattori abilitanti” allo scopo di minimizzarli.

Le misure adottate in Alsia sono riportate nella terza sezione della matrice di mappatura e vengono indicate in due specifiche colonne dell’**Allegato 2** . Qui di seguito le tipologie di Misure utilizzate:

Tipologie di Misure	
1	Misure di controllo
2	Misure di trasparenza
3	Misure di definizione e promozione dell'etica e dello standard di comportamento
4	Misure di regolamentazione
5	Misure di semplificazione
6	Misure di formazione
7	Misure di rotazione
8	Misure di sensibilizzazione e partecipazione
9	Misure di segnalazione e protezione
10	Misure di disciplina del conflitto di interessi
11	Misure di svolgimento di attività ed incarichi extra – istituzionali

Partendo dalla programmazione contenuta nel PTPCT 2023-2025, per ogni misura è stato descritto lo stato di attuazione al 01/01/2024, così come risultante in sede di monitoraggio.

Le misure di carattere generale, in virtù della loro natura di strumenti ad applicazione generalizzata e di governo di sistema, rientrano, nella maggior parte dei casi, nella competenza del vertice dell'amministrazione.

Sulla base degli elementi acquisiti nel corso dei monitoraggi semestrali il RPCT ha proceduto ad esaminare le misure formulando una pianificazione ricomprendente tutte le misure.

Per le misure di trattamento sono riportate le seguenti ulteriori informazioni:

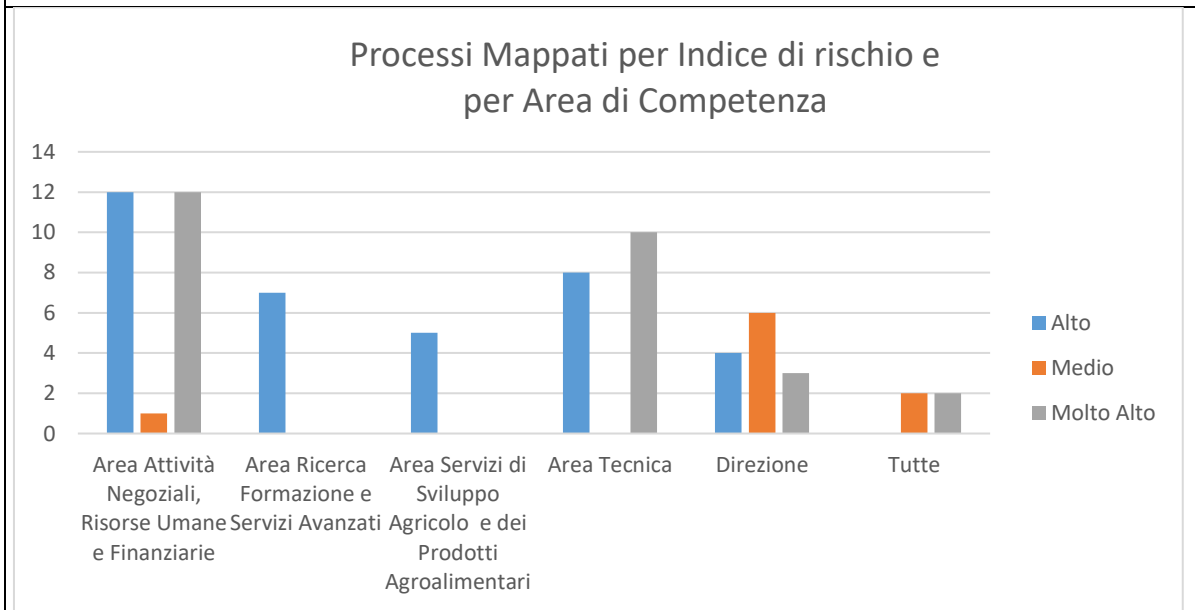
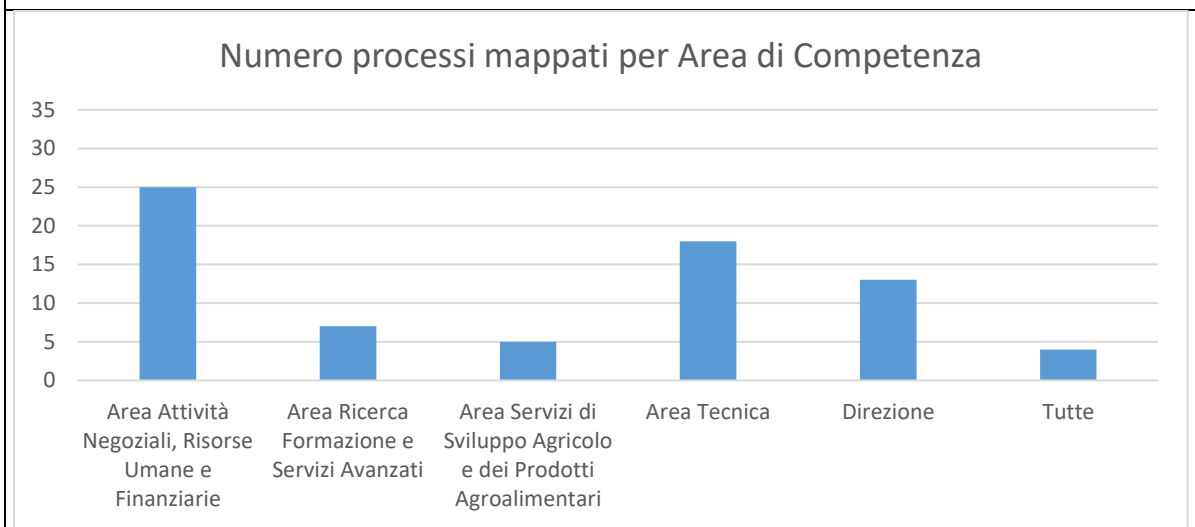
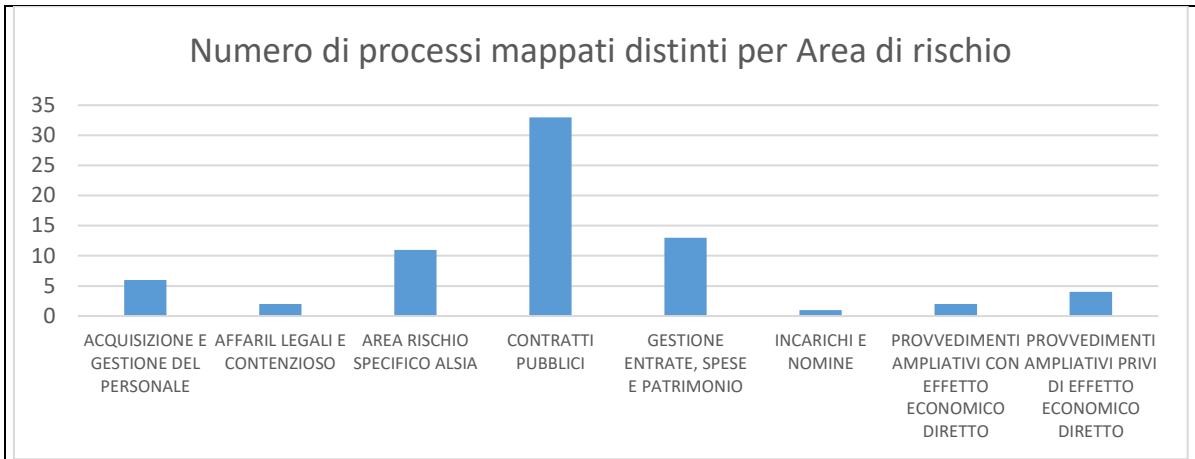
- Stato di attuazione al 1° gennaio 2024, ovvero se la misura individuata nella mappatura dei processi dell'Ufficio alla data del 1° gennaio 2024 è da attuare (perché nuova o non ancora realizzata) o in attuazione, in quanto già adottata nelle passate annualità e confermata per quella in corso;
- Fasi e tempi di attuazione nel caso di misure programmate su base triennale;
- Indicatori di attuazione;
- Valore target;
- Area è responsabile dell'attuazione.

Risultati del processo di gestione del rischio

La riorganizzazione dell'ALSIA ha imposto la mappatura e l'attribuzione dei processi alle nuove aree organizzative, con una totale rivalutazione del rischio in termini qualitativi e l'individuazione di misure di trattamento generali e specifiche (**Tabelle seguenti**).

La rappresentazione dei macro-processi di ALSIA (**Allegato 1**) e lo schema della matrice di mappatura dei processi hanno costituito la base di partenza per le successive attività di approfondimento ed analisi utili all'identificazione accurata di tutte le attività dell'Agenzia e la valutazione dei rischi corruttivi connessi.

Processi mappati per Aree di rischio, Aree di competenza e Indice di rischio



N.B. "Tutte" indica che i processi afferiscono a tutte le Aree dell'Agenzia

Monitoraggio ed il riesame

Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione effettua il monitoraggio interno del Piano, verificandone l'efficace attuazione e proponendone l'aggiornamento quando sono accertate significative violazioni delle prescrizioni del PTCPT o quando intervengono mutamenti del contesto interno ed esterno dell'Agenzia.

Le risultanze dei monitoraggi sono oggetto di riflessione in occasione della relazione annuale riguardante il livello effettivo di attuazione delle misure contenute nella sezione anticorruzione del PIAO, sulla base delle quali ripartire nel nuovo ciclo di programmazione.

Il sistema di monitoraggio – in fase di progettazione – prevederà più livelli di misurazione e valutazione:

1. l'autovalutazione (sulla corretta applicazione e l'idoneità delle misure), effettuato dai dirigenti e dai responsabili di EQ;
2. prevede la predisposizione di schede di rilevazione delle criticità riscontrate dai dirigenti nell'attuazione delle misure e del Piano in generale, effettuato dal RPCT;

Nel caso in cui il Responsabile della prevenzione della corruzione riscontri:

- fatti che possono presentare una rilevanza disciplinare, deve darne tempestiva informazione al Dirigente preposto all'ufficio a cui il dipendente è addetto e all'Ufficio procedimenti disciplinari affinché possa essere avviata con tempestività l'azione disciplinare;
- fatti suscettibili di dar luogo a responsabilità amministrativa, deve presentare tempestiva denuncia circostanziata alla competente procura della Corte dei Conti per le eventuali iniziative in ordine all'accertamento del danno erariale (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art. 1, comma 3,1. n. 20 del 1994);
- fatti che rappresentano notizia di reato, deve presentare denuncia alla procura della Repubblica o ad un ufficiale di polizia giudiziaria con le modalità previste dalla legge (art. 331 c.p.p.) e deve darne tempestiva informazione all'Autorità nazionale anticorruzione.

In ogni caso, il dirigente preposto all'ufficio deve tener conto dei fatti emersi in sede di valutazione della performance individuale, inoltre, gli esiti dei controlli effettuati costituiscono elementi di rilievo per la predisposizione della sezione anticorruzione e trasparenza relativa alla revisione annuale e per la formulazione del PTCPT del triennio successivo.

PARTE SECONDA

In questa parte del Piano è contenuta la descrizione della tipologia delle misure da adottare in ALSIA. Partendo dalla programmazione definita nel PTPC 2023-2025, per ogni misura è stato definito lo stato di attuazione al 1° gennaio 2024 e il percorso da realizzare.

La specifica missione istituzionale di ALSIA e l'indicazione di specifici obiettivi strategici hanno comportato la necessità di focalizzare una particolare attenzione all'interno dell'amministrazione su alcune delle misure di carattere generale che, in virtù della loro natura di strumenti ad applicazione generalizzata e di governo di sistema, ed incidono trasversalmente sull'apparato complessivo della prevenzione della corruzione.

Dal monitoraggio dello stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione relativamente all'annualità 2023 emerge complessivamente un buon grado di attenzione delle strutture amministrative ALSIA teso all'abbattimento del rischio corruttivo correlato alla gestione dei processi di lavoro.

Tale rilevazione conferma l'aumento della consapevolezza del fenomeno corruttivo e della rilevanza delle attività di prevenzione.

Misura Generale: Codice di Comportamento				
Stato di attuazione al 01/01/2024	Descrizione attività	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Da attuare	Aggiornamento del codice di comportamento con le ultime disposizioni di luglio 2023 Acquisizione del parere ARVM per la sua approvazione	Elaborazione del codice di comportamento ALSIA.	Approvazione da parte dell'ARVM	RCPT

Misura Generale: Misure di disciplina del conflitto di interesse: obblighi di comunicazione e di astensione				
Stato di attuazione al 01/01/2024	Descrizione attività	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
In attuazione	Verifica delle dichiarazioni rese dal personale responsabile di procedimento e dai responsabili di istruttoria in merito a situazioni di conflitto d'interesse.	% dichiarazioni verificate su numero di dichiarazioni rese nell'anno.	20%	Dirigenti Direttore
Da attuare	Predisposizione di nuove linee guida.	Elaborazione della proposta	Approvazione della proposta	Direttore.

Misura Generale				
Autorizzazioni allo svolgimento di incarichi d'ufficio, attività ed incarichi extra – istituzionali				
Stato di attuazione al 01/01/2024	Descrizione attività	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
In attuazione	Verifica delle eventuali segnalazioni pervenute ad Ufficio Risorse Umane aventi ad oggetto lo svolgimento di incarichi extraistituzionali non autorizzati.	Numero di segnalazioni esaminate su numero di segnalazioni pervenute.	100%.	Dirigente Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie.

L'ALSIA, già nei precedenti PTCPT, ha previsto le seguenti misure da intendersi interamente confermate:

- introduzione nei contratti di assunzione del personale, in conformità a quanto previsto dal Codice di Comportamento, della clausola che prevede il divieto di prestare attività lavorativa subordinata o autonoma per i tre anni successivi alla cessazione del rapporto, nei confronti dei destinatari di provvedimenti adottati o di contratti conclusi con l'apporto decisionale del dipendente;
- previsione, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti, anche mediante procedura negoziata, che le imprese concorrenti dichiarino di non versare nella condizione di cui all'art.53, comma 16-ter, del d.lgs. n.165/2001;
- esclusione dalle procedure di affidamento dei soggetti per i quali sia emersa la situazione di cui al punto precedente;
- previsione di agire in giudizio per ottenere il risarcimento del danno nei confronti degli ex dipendenti per i quali sia emersa la violazione dei divieti contenuti nell'art.53, comma 16-ter, d.lgs. n.165/2001.

Con specifico riferimento ai cessati per pensionamento della dirigenza, si provvede inoltre a richiedere la sottoscrizione per presa visione della clausola che prevede il divieto di pantouflage.

Misura Generale:				
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro				
Stato di attuazione al 01/01/2024	Descrizione attività	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
In attuazione	Acquisizione delle dichiarazioni di <i>pantouflage</i> rese dal personale cessato dal servizio nel corso dell'anno.	Numero di dichiarazioni acquisite su numero di dipendenti cessati dal servizio che devono rendere la dichiarazione.	100%.	RPCT

Rotazione del personale

La rotazione ordinaria e straordinaria

L'ALSIA, già nel PTPCT precedenti individuava tra le principali azioni in materia di rotazione del personale, il compito affidato ai dirigenti di formulare specifiche proposte al Direttore per la rotazione nell'ambito delle rispettive strutture, finalizzata a contrastare l'insorgenza di "rapporti privilegiati".

Il PNA 2019 ribadisce che la rotazione ordinaria del personale addetto alle aree a più elevato rischio corruzione, rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione ma, al contempo, precisa che la rotazione incontra dei limiti oggettivi, quali l'esigenza di assicurare la continuità dell'azione amministrativa e di garantire la qualità delle competenze professionali necessarie per lo svolgimento di talune attività specifiche

La rotazione straordinaria rappresenta una misura di carattere successivo al verificarsi di fenomeni corruttivi, prevista dall'art.16, comma 1, lett. l-quater) del d.lgs. n.165/2001. Tale norma dispone che i dirigenti degli uffici dirigenziali "provvedono al monitoraggio delle attività nell'ambito delle quali è più elevato il rischio corruzione svolte nell'ufficio a cui

sono preposti, disponendo, con provvedimento motivato, la rotazione del personale nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva". L'applicazione della rotazione straordinaria nei confronti di un soggetto titolare di incarico dirigenziale comporta, altresì, l'anticipata revoca dell'incarico dirigenziale, con assegnazione ad altro incarico, ovvero nell'ipotesi di impossibilità, con assegnazione a funzioni "ispettive, di consulenza, studio e ricerca o altri incarichi specificatamente previsti dall'ordinamento" ai sensi dell'art.19, comma 10, del d.lgs. n.165/2001.

A tale proposito l'ALSIA, con l'adozione delle Delibere n. 78 e n. 79 del 2023 ha operato una riorganizzazione dell'Agenzia con sostanziale rotazione del personale, adottando inoltre meccanismi di condivisione delle fasi procedurali, in particolare nelle aree identificate come a maggiore rischio.

L'ALSIA si propone di privilegiare, in particolare, un'organizzazione del lavoro flessibile che prevederà, quando la situazione di cronica carenza di personale lo consentirà:

- un processo di pianificazione volto a rendere fungibili le competenze, attraverso l'analisi dei carichi di lavoro;
- periodi di affiancamento del responsabile di una certa attività con altro operatore, che nel tempo potrebbe sostituirlo;
- la circolarità delle informazioni, attraverso la trasparenza interna delle attività, al fine di aumentare la condivisione delle conoscenze professionali.

Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali.

Il D. Lgs. n. 39/2013 e s.m.i. (recante Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le Pubbliche Amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1 commi 49 e 50 della legge 6 novembre 2012 n. 190) è finalizzato ad assicurare l'imparzialità della funzione amministrativa, non più solo come elemento che deve caratterizzare l'atto amministrativo, ma come requisito attinente ai titolari di incarichi dirigenziali o amministrativi di vertice.

Nel corso del 2024 si intende:

- mantenere la previsione di richiesta annuale delle dichiarazioni di incompatibilità al personale dirigenziale già titolare di incarico e richiesta delle dichiarazioni di inconferibilità/incompatibilità ai Dirigenti titolari di nuovi incarichi – estensione anche agli incarichi di amministratori di enti pubblici e privati in controllo pubblico;

Misura Generale				
Inconferibilità di incarichi dirigenziali ed incompatibilità specifiche per posizioni dirigenziali				
Stato di attuazione al 01/01/2024	Descrizione attività	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
In attuazione	Rinnovo annuale delle dichiarazioni di non incompatibilità al personale dirigenziale già titolare di incarico e richiesta delle dichiarazioni di inconferibilità/incompatibilità ai dirigenti titolari di nuovi incarichi.	% dichiarazioni acquisite su n. titolari di incarichi	100%	RPCT

Tutela del whistleblower

L'ufficio del RPCT dell'ALSIA, in ottemperanza al dovere generale posto in capo alle Amministrazioni Pubbliche di prevedere specifiche misure atte a garantire la piena tutela al whistleblower, ha adottato a partire dal 2019 uno specifico processo per la trattazione di segnalazioni provenienti da dipendenti di ALSIA e relative a condotte illecite all'interno di ALSIA.

Al fine di ottemperare alle disposizioni di legge in materia di whistleblowing e gestire le segnalazioni, così come specificato nella legge 15 novembre 2017 n. 179, nel corso del 2019 in Amministrazione Trasparente nel cassetto "Altri contenuti" sono state inserite le indicazioni procedurali e il modulo di segnalazione di condotta illecita. Nel corso del 2023 non è pervenuta al RPCT nessuna segnalazione di condotta illecita.

Misura Generale: Tutela del whistleblower				
Stato di attuazione al 01/01/2024	Descrizione attività	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Da attuare	Aggiornamento dell'attuale procedura interna di gestione delle segnalazioni di illecito	Procedura conforme alle finalità della normativa	Acquisizione delle segnalazioni garantendo l'anonimato del segnalante	RPCT.

Formazione sui temi dell'etica e della legalità e sulla contrattualistica pubblica.

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione.

Pertanto, la previsione di una particolare attività formativa per tutti i dipendenti (a livello generale) e per il personale adibito ad operare nei settori ove più elevato è il rischio di corruzione (Come disposto dall'art. 1, comma 11, della L. 190 del 2012) è ritenuta essenziale per l'Agenzia, ed in merito alla formazione interna sono state individuate le iniziative per la formazione specialistica sui temi del contrasto alla corruzione e per la trasparenza, nonché della contrattualistica pubblica.

Misura Generale: Formazione sui temi dell'etica e della legalità e sulla contrattualistica pubblica				
Stato di attuazione al 01/01/2024	Descrizione attività	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
In attuazione	Approfondimenti specialistici su normativa anticorruzione e trasparenza e su contratti pubblici	n. ore/ allievo erogate	4 ore /allievo	Dirigente Area Attività Negoziati, Risorse Umane e Finanziarie RPCT.

Informatizzazione dei processi.

L'informatizzazione dei processi è volta a conseguire l'automazione, l'esecuzione, il controllo e l'ottimizzazione di processi interni all'amministrazione e costituisce, pertanto, il mezzo principale per la transizione dalla gestione del procedimento amministrativo analogica a quella digitale. Attraverso la previsione della tracciabilità delle fasi fondamentali dei processi dell'amministrazione e l'individuazione delle responsabilità per ciascuna fase (workflow management system) si riduce il rischio di flussi informativi non controllabili e si favorisce l'accesso telematico a dati e documenti, ottenendo, così, una migliore e più efficace circolarità delle informazioni all'interno dell'organizzazione e il monitoraggio del rispetto dei termini procedurali favorendo, mediante l'individuazione delle singole responsabilità la trasparenza e costituendo, in tal modo, una misura importante anche nell'ambito della strategia di prevenzione del rischio di corruzione.

Segue una tabella nella quale sono indicate le attività di informatizzazione dei processi dell'Agenzia.

Misura Generale Informatizzazione dei processi				
Stato di attuazione al 01/01/2024	Descrizione attività	Indicatori di attuazione	Risultato atteso	Soggetto responsabile
Da attuare	Digitalizzazione Processi di Riforma Fondiaria	Avvio	Studio di Fattibilità	Addetti Riforma Fondiaria RTD
Da attuare	Digitalizzazione e Monitoraggio PIAO	Avvio	Avvio dell'utilizzo del software	Monitoraggio Addetti Controllo strategico RTD
In corso	Digitalizzazione processi dell'Agenzia	Avvio	Mappatura dei processi post riorganizzazione del Luglio 2023	RPCT Dirigenti RTD
In corso	Digitalizzazione Long List dei Tecnici esperti	Avvio	Collaudo Formazione Avvio in produzione	Addetti Segreteria di Direzione RTD
In corso	Digitalizzazione Contratto elettronico	Avvio	Repertorio digitale unico Addestramento personale Implementazione Repertorio	Ufficio Legale RTD
In corso	Digitalizzazione PTPCT	Avvio	Formazione implementazione	RPCT RTD
In corso	Digitalizzazione Piano delle Performance	Avvio	Formazione Implementazione	Area Attività Negoziali, RU e finanziarie RTD
In corso	Digitalizzazione Elenco Operatori Lavori	Avvio	Pubblicazione Albo storico Digitalizzazione iscrizione Albo Digitalizzazione affidamento lavoro Formazione	Addetti Area Tecnica RTD

Patti di integrità

In attuazione dell'art.1, comma 17, della l. n. 190/2012, l'ALSIA, con specifico riferimento all'affidamento di lavori, forniture e servizi, inserisce negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito, una specifica clausola di salvaguardia, a pena di esclusione, di conoscenza e rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità. Con specifico riferimento alle procedure di affidamento di servizi e forniture l'Agenzia adotta il patto di integrità approvati dalla delibera n. 98 del 2/9/2021, con cui si è estesa l'applicazione del Patto alle procedure di acquisizione beni, servizi e lavori di importo non inferiore a 5.000 € ed al momento dell'iscrizione delle imprese all'Albo dei fornitori.

Per la stipula di contratti aventi ad oggetto le attività, l'Agenzia incentiva e promuove l'utilizzo di protocolli di legalità e di policy anticorruzione.

L'uso dei patti di integrità è previsto anche per i contratti aventi ad oggetto prestazioni di laboratorio a pagamento. Tendenzialmente, quale buona pratica, il patto di integrità viene allegato anche agli accordi di collaborazione ex art.15 della legge n.241/1990 e alle convenzioni per attività formative (sia per tirocini che per scuole di specializzazione).

Il Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante (RASA).

Il RASA dell'ALSIA è l'Ing. Vincenzo Ragazzo.

Per quanto riguarda la calendarizzazione del monitoraggio della misura, sebbene la norma preveda un obbligo di aggiornamento annuale dei dati presenti nella banca dati AUSA, in Alsia si prevede una rendicontazione semestrale delle attività in capo al RASA, tenuto conto che tra le attività da svolgersi è previsto anche l'aggiornamento dei dati sui RUP e sui centri di costo, che è opportuno siano effettuati quanto più tempestivamente possibile ai fini della prevenzione della corruzione.

PARTE TERZA

Trasparenza

Una misura di prevenzione della corruzione è rappresentata dalla trasparenza. Il principio di trasparenza regola in chiave democratica il rapporto tra pubblica amministrazione e cittadino ed è oggi un fondamentale strumento di prevenzione della corruzione che consente ai cittadini di esercitare il ruolo di “controllori” sul corretto e imparziale svolgimento dell’azione amministrativa.

Nell’Allegato 9 del PNA 2022, l’ANAC ha ridefinito l’elenco degli obblighi di pubblicazione della sottosezione “Bandi di gara e contratti”, sostitutivo dell’allegato 1) alla delibera 1134/2017 nella parte in cui elenca i dati da pubblicare per i contratti pubblici.

Rilevante è anche la normativa dettata dal Codice dell’Amministrazione Digitale (d.lgs. n. 82/2005): gli artt. 53 e 54 del CAD contengono, norme relative agli adempimenti di trasparenza di cui al d. lgs. 33/2013.

L’Agenzia si è posta l’obiettivo – per l’anno il triennio 2024-2026 – di incrementare e rafforzare gli strumenti per la prevenzione della corruzione e la massima trasparenza, quale dimensione essenziale della creazione e tutela del valore pubblico.

Il monitoraggio della “Trasparenza” si effettuerà quadrimestralmente (maggio, settembre, dicembre) la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull’aggiornamento e sull’apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencati.

Definizione dei flussi per la pubblicazione dei dati ed individuazione dei responsabili

L’automazione dei processi che conducono alla pubblicazione dei dati necessita a monte di un’analisi che consenta di individuare strutture responsabili e flussi, partendo dalle sezioni di Amministrazione Trasparente che ALSIA deve popolare con i dati in relazione alle proprie specifiche attività.

Sebbene nel 2023 i monitoraggi svolti abbiano registrato una crescente compliance, è stato rilevato il persistere di alcune difformità. A fronte di tali evidenze, nel triennio 2024 – 2026 si intende avviare un percorso di confronto, con i responsabili della pubblicazione dei dati afferenti a ciascuna sottosezione, per favorire il dialogo collaborativo e supportare le Aree nell’assolvimento degli obblighi di settore, rendendo più chiari e possibilmente più semplici gli adempimenti richiesti e migliorare la compliance.

Gestione dei flussi informativi

Il sistema organizzativo volto ad assicurare la trasparenza di ALSIA ai sensi del d.lgs. n. 33/2013 si basa, ancor più a seguito delle modifiche del d.lgs. n. 33/2013, sulla responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi dirigenti cui compete:

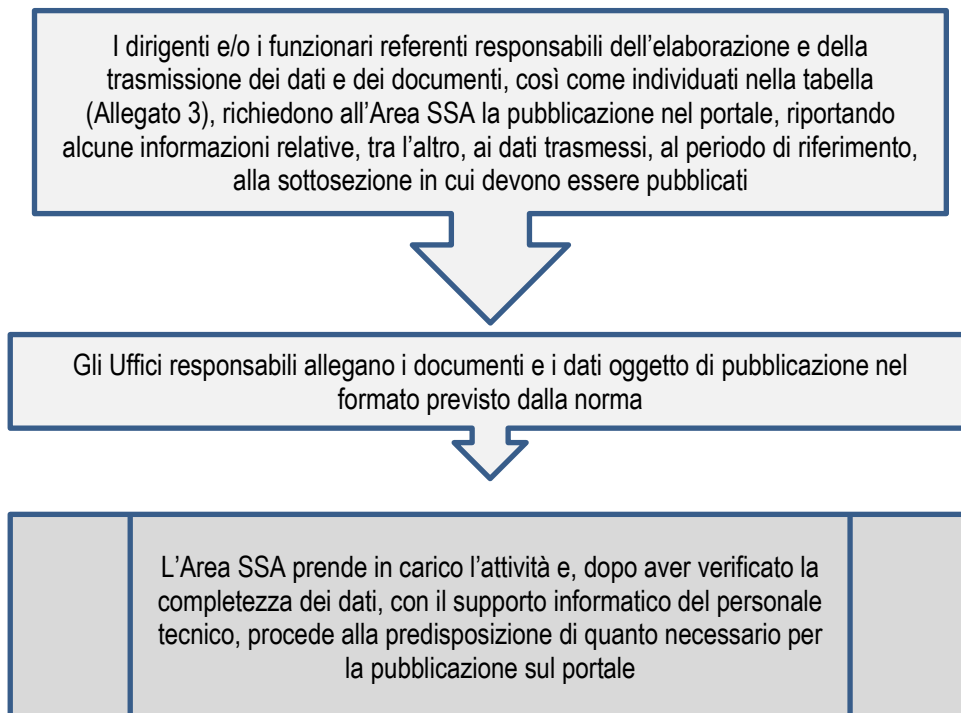
1. L’elaborazione/trasmissione dei dati e delle informazioni;
2. La pubblicazione dei dati e delle informazioni.

Al RPCT è assegnato un ruolo di coordinamento e di monitoraggio dell’effettiva pubblicazione, assicurando, ai sensi dell’art. 43, c. 1 d.lgs. n. 33/2013, la completezza, la chiarezza e l’aggiornamento delle informazioni pubblicate.

I dirigenti responsabili degli uffici dell’amministrazione garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

L’Area competente a pubblicare i dati trasmessi dai singoli uffici nella sezione “Amministrazione trasparente” è individuata nell’Area SSA.

Le modalità di funzionamento del flusso sono le seguenti:



Le azioni di sensibilizzazione e comunicazione in materia di trasparenza

Come innanzi detto, la trasparenza rappresenta uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

I contenuti del Piano della Trasparenza sono indicati nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e inseriti nel Piano delle Performance. Di seguito si riportano i punti significativi.

Obiettivi comunicativi

Il primo obiettivo comunicativo è l'ulteriore semplificazione del linguaggio utilizzato nelle attività amministrative e tecniche, per ottenere un quadro collaborativo interno ed esterno utile al miglioramento della qualità dei servizi ed alla soddisfazione di utenti, cittadini e stakeholder.

Il secondo è quello della valutazione del feedback degli utenti: solo attraverso un coinvolgimento partecipato di cittadini e stakeholder, infatti, è possibile far crescere gli stessi.

Destinatari delle azioni

L'Alsia vede quali naturali destinatari delle attività di comunicazione di cui al presente piano:

- Imprenditori agricoli, tecnici del settore e associazioni e organizzazioni di categoria Enti ed istituzioni territoriali;
- I dipendenti dell'Agenzia, al fine di conferire le necessarie conoscenze a sostegno delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, del codice di comportamento e della trasparenza.

Strumenti e prodotti

L'Area SSA dell'Agenzia, in attuazione delle specifiche previsioni normative, provvede alla pubblicazione nelle specifiche sezioni della "Amministrazione Trasparente" del sito Web dell'Agenzia, della revisione del PIAO per il 2024 – 2026, completo di allegati, e per le attività di breve termine provvederà alla predisposizione ed inoltro di comunicati stampa relativi a:

1. Approvazione revisione PIAO 2024-2026;
2. Iniziative correlate alle attività della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'ALSIA;
3. Pubblicazione di notizie e immagini sui social media (pagina Facebook e account Twitter dell'ALSIA) con l'eventuale indicazione dei link specifici al sito dell'ALSIA per la relativa documentazione riguardante:
 - ▶ iniziative correlate alle attività di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'Alsia e di Enti collegati;

- ▶ giornata della trasparenza ALSIA e Enti collegati;
- ▶ iniziative pubbliche finalizzate all'incremento del livello di attenzione sulla Prevenzione della Corruzione e Trasparenza nella Pubblica Amministrazione;
- ▶ attuazione delle attività di informazione di processi e procedimenti previsti dalla programmazione dell'ALSIA, che diventano parte integrante del presente Piano di comunicazione in quanto finalizzato alla semplificazione e trasparenza:
- ▶ monitoraggio e analisi degli eventuali feedback delle attività di comunicazione svolte, per mettere a punto nuove attività di comunicazione a sostegno della revisione del PTPCT.

Accesso civico

L'istituto dell'accesso civico generalizzato, introdotto con il d.lgs. n. 97 del 2016 nell'ambito della citata "apertura" della pubblica amministrazione ai cittadini, attribuisce a "chiunque" il "diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione (...), nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti secondo quanto previsto dall'articolo 5-bis" (art. 5, comma 2, d.lgs. n. 33 del 2013).

L'ANAC ha, poi, sottolineato l'opportunità che le amministrazioni adottino soluzioni organizzative, al fine di coordinare la coerenza delle risposte sui diversi tipi di accesso, e una disciplina interna sugli aspetti procedurali dell'esercizio dell'accesso, oltre all'istituzione del registro delle richieste di accesso presentate.

In linea con le suddette indicazioni, l'ALSIA adotterà nel corso del 2024 un aggiornamento della procedura interna che disciplina le modalità di gestione dell'accesso documentale.

Riepilogo di contenuti e struttura delle informazioni da pubblicare all'interno del sito.
(Tabella allegata al D.Lgs. 33/2013, integrata con colonna di riferimento ALSIA - Obblighi di pubblicazione).

Denominazione sottosezione 1 livello	Denominazione sotto-sezione 2 livello	Contenuti (riferimento al decreto)	Responsabile dell'informazione da pubblicare: Dirigente dell'Area Indicata
Disposizioni generali	Programma per la Trasparenza e l'integrità	Art. 10, c. 8, lett. a	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
	Atti generali	Art. 12, c. 1,2	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie Area Servizi di Sviluppo Agricolo e dei prodotti agroalimentari
Organizzazione	Organi di indirizzo politico-amministrativo	Art. 13, c. 1, lett. a	Direzione
		Art. 14	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
	Sanzioni per mancata comunicazione dei dati	Art. 47	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
	Articolazione degli uffici	Art. 13, c. 1, lett. b, c	Direzione
	Telefono e posta elettronica	Art. 13, c. 1, lett. d	Area Servizi di Sviluppo Agricolo e dei prodotti agroalimentari
Consulenti e collaboratori		Art. 15, c. 1,2	Tutte le Aree
Personale	Incarichi amministrativi di vertice	Art. 15, c. 1,2	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
	Dirigenti	Art. 10, c. 8, lett. d	Soppressa
		Art. 15, c. 1,2,5	Tutte le Aree
		Art. 41, c. 2, 3	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
	Posizioni organizzative	Art. 10, c. 8, lett. d	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
	Dotazione organica	Art. 16, c. 1,2	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
	Personale non a tempo indeterminato	Art. 17, c. 1,2	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
	Tassi di assenza	Art. 16, c. 3	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
	Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti	Art. 18, c. 1	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
	Contrattazione collettiva	Art. 21, c. 1	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
	Contrattazione integrativa	Art. 21, c. 2	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
OIV	Art. 10, c. 8, lett. c	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie	
Bandi di concorso		Art. 19	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie

Performance	Piano della Performance	Art. 10, c. 8, lett. b	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
	Relazione sulla Performance	Art. 10, c. 8, lett. b	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
	Ammontare complessivo dei premi	Art. 20, c. 1	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
	Dati relativi ai premi	Art. 20, c. 2	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
	Benessere organizzativo	Art. 20, c. 3	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
Enti controllati	Enti pubblici vigilati	Art. 22, c. 1, lett. a	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
		Art. 22, c. 2, 3	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
	Società partecipate	Art. 22, c. 1, lett. b	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
		Art. 22, c. 2, 3	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
	Enti di diritto privato controllati	Art. 22, c. 1, lett. c	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
		Art. 22, c. 2, 3	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
Rappresentazione grafica	Art. 22, c. 1, lett. d	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie	
Attività e procedimenti	Dati aggregati attività amministrativa	Art. 24, c. 1	Soppressa
	Tipologie di procedimento	Art. 35, c. 1,2	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
	Monitoraggio tempi procedurali	Art. 24, c. 2	Soppressa
	Dichiarazioni sostitutive e acquisizione d'ufficio dei dati	Art. 35, c. 3	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
Provvedimenti	Provvedimenti organi indirizzo politico	Art. 23	Direzione
	Provvedimenti Dirigenti	Art. 23	Direzione
Bandi di gara e contratti		Art. 37, c. 1,2	Tutte le Aree
Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici	Criteri e modalità	Art. 26, c. 1	Tutte le Aree
	Atti di concessione	Art. 26, c. 2	Tutte le Aree
		Art. 27	Tutte le Aree
Bilanci	Bilancio Preventivo e Consuntivo	Art. 29, c. 1	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
	Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio	Art. 29, c. 2	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
Beni immobili e gestione patrimonio	Patrimonio Immobiliare	Art. 30	Direzione Area Tecnica
	Canoni di locazione o affitto	Art. 30	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
Controlli e rilievi sull'amministrazione		Art. 31, c. 1	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
Servizi erogati	Carta dei servizi e standard di qualità	Art. 32, c. 1	Tutte le Aree

	Costi Contabilizzati	Art. 32, c. 2, lett. a	Area Servizi di Sviluppo Agricolo e dei prodotti agroalimentari Direzione Area Ricerca
		Art. 10, c. 5	Tutte le Aree
	Tempi medi di erogazione dei servizi	Art. 32, c. 2, lett. b	Tutte le Aree
	Liste di Attesa	Art. 41, c. 6	Tutte le Aree
Pagamenti dell'amministrazione	Indicatore di tempestività dei pagamenti	Art. 33	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
	IBAN e Pagamenti Informatici	Art. 36	Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie
Opere pubbliche		Art. 38	Area Tecnica
Pianificazione e governo del territorio		Art. 39	Area Tecnica
Informazioni Ambientali		Art. 40	Area Tecnica
Interventi straordinari e di emergenza		Art. 42	Area Tecnica
Altri Contenuti			Tutte le Aree

Allegati - Sottosezione 2.3 – Rischi corruttivi e Trasparenza

- Allegato n. 1 Rappresentazione delle funzioni istituzionali, macro processi, strutture organizzative di ALSIA

- Allegato n. 2 Valutazione complessiva del Rischio in ALSIA per singolo processo

Allegato 1

MACRO-PROCESSI	AREE ORGANIZZATIVE	UFFICIO
Anticorruzione e Trasparenza	Area Attività Negoziati, Risorse Umane e Finanziarie	RPCT
Relazione con il pubblico, cittadini, utenti	Direzione	Ufficio Relazioni con il Pubblico
Sicurezza sui luoghi di lavoro	Direzione	RSPP
Funzionamento della Direzione e Segreteria	Direzione	Segreteria della Direzione
Rapporti sindacali	Direzione	Direttore/Staff
Programmazione strategica e controllo	Direzione	Direttore/Staff
Gestione dei rapporti con altre Amministrazioni e con gli utenti	Direzione	Direttore/Staff
Rapporti istituzionali	Direzione	Direttore/Staff
Comunicazione ed elaborazione di direttive ed atti di indirizzo	Direzione	Direttore/Staff
Sistema documentale, protocollo, Albo pretorio	Direzione	Segreteria della Direzione
Consulenza giuridico-legale	Direzione	Consulenza giuridico-legale
Gestione delle risorse finanziarie	Area Attività Negoziati, Risorse Umane e Finanziarie	Bilancio e Ragioneria
Gestione dei beni mobili	Area Attività Negoziati, Risorse Umane e Finanziarie	Beni mobili e rendicontazione progetti
Gestione delle procedure di approvvigionamento ed erogazione di lavori, servizi e forniture	Area Attività Negoziati, Risorse Umane e Finanziarie	Acquisizione beni e servizi
Gestione delle risorse umane	Area Attività Negoziati, Risorse Umane e Finanziarie	Affari Generali e del Personale
Rendicontazione progetti	Area Attività Negoziati, Risorse Umane e Finanziarie	Beni mobili e rendicontazione progetti
Gestione manutenzione ordinaria e straordinaria beni immobili ed impianti	Area Tecnica	Appalti, stime e lavori
Gestione dei beni immobili	Direzione	Beni mobili e rendicontazione progetti
Gestione biblioteca, archivio ed archivio storico	Direzione	Staff Dirigente
Esecuzione dei rilievi topografici, dei frazionamenti ed accatastamenti dei beni immobili agricoli ed extragricoli di proprietà dell'Agenzia	Area Tecnica	Lavori e Servizi topografico-catastali
Gestione delle procedure e dei procedimenti riguardanti l'occupazione, le servitù e le espropriazioni del patrimonio dell'Agenzia	Area Tecnica	Lavori e Servizi topografico-catastali
Dismissione del patrimonio rivincente dall'azione di riforma fondiaria	Direzione	Valorizzazione e dismissione beni della riforma
Elaborazione ed esecuzione progetti di ricerca e sviluppo	Area Ricerca Formazione e Servizi Avanzati	VARI
Assistenza tecnica e trasferimento delle innovazioni	Area Servizi di Sviluppo Agricolo e dei Prodotti Agroalimentari	Progettazione e Sviluppo
Supporto alle produzioni di qualità	Area Servizi di Sviluppo Agricolo e dei Prodotti Agroalimentari	Progettazione e Sviluppo
Gestione Aziende Sperimentali e Dimostrative (AASDD)	Area Servizi di Sviluppo Agricolo e dei Prodotti Agroalimentari	AASDD
Servizio Ricerca Genomica	Area Ricerca Formazione e Servizi Avanzati	Unità Genomica
Servizio Ricerca Qualità Produzioni Agroalimentari	Area Ricerca Formazione e Servizi Avanzati	Unità Biochimica e Biologia Molecolare
Centro di Saggio	Area Ricerca Formazione e Servizi Avanzati	Centro di Saggio
Servizio Diagnostica Fitosanitaria	Area Ricerca Formazione e Servizi Avanzati	Unità Fitopatologia
Servizio Ricerca Plant Phenotyping	Area Ricerca Formazione e Servizi Avanzati	Unità Plant Phenotyping
Gestione attività supporto alla rete degli agriturismi regionali, delle fattorie didattiche e sociali	Area Servizi di Sviluppo Agricolo e dei Prodotti Agroalimentari	Agricoltura multifunzionale e Formazione professionale
Coordinamento a livello regionale delle attività di promozione delle produzioni agroalimentari dei prodotti a marchio, dei prodotti tipici e tradizionali	Area Servizi di Sviluppo Agricolo e dei Prodotti Agroalimentari	Servizi di Promozione e Consulenza Aziendale
Servizi Specialistici Difesa Integrata	Area Servizi di Sviluppo Agricolo e dei Prodotti Agroalimentari	Servizio Fitosanitario
Gestione sito web e canali social	Area Servizi di Sviluppo Agricolo e dei Prodotti Agroalimentari	Dirigente
Gestione prodotti editoriali	Area Servizi di Sviluppo Agricolo e dei Prodotti Agroalimentari	Dirigente
Comunicazione	Area Servizi di Sviluppo Agricolo e dei Prodotti Agroalimentari	Dirigente

Allegato 2

Sezione I: INFORMAZIONI DI CARATTERE GENERALE		
DENOMINAZIONE AREA	ACRONIMO	NUMERO
DIREZIONE	DIR	1
Area Attività Negoziali, Risorse Umane e Finanziarie	AGEF	2
Area Tecnica	Tecnica	3
Area Servizi di Sviluppo Agricolo e dei Prodotti Agro – Alimentari	SSA	4
Area Ricerca, Formazione e Servizi Avanzati	ARSA	6
TUTTE LE AREE	TUTTE	9

Sezione I: AREE DI RISCHIO GENERALI E SPECIFICHE (Al. 1 PNA 2019)	
DENOMINAZIONE AREA RISCHIO GENERALE	ACRONIMO
ACQUISIZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	AGPER
AFFARIL LEGALI E CONTENZIOSO	AGALC
CONTRATTI PUBBLICI	AGCONT
PROVEDIMENTI AMPLIATIVI PRIVI DI EFFETTO ECONOMICO DIRETTO	AGPAP
PROVEDIMENTI AMPLIATIVI CON EFFETTO ECONOMICO DIRETTO	AGPAC
GESTIONE ENTRATE, SPESE E PATRIMONIO	AGGESP
CONTROLLI, VERTIFICHE, ISPEZIONI E SANZIONI	AGCOVIS
INCARICHI E NOMINE	AGINN
AREA RISCHIO SPECIFICO ALSIA	ARS

Allegato 2

Mappatura PROCESSI-ATTIVITA'				Identificazione, analisi e valutazione del rischio corruttivo						TRATTAMENTO DEL RISCHIO									
N. AREA	AREA DI RISCHIO	DESCRIZIONE PROCESSO	Responsabilità del Processo	DESCRIZIONE ATTIVITA' SENSIBILI	DESCRIZIONE DEL COMPORTAMENTO A RISCHIO CORRUPZIONE (EVENTO A RISCHIO)	FATTORI ABILITANTI	VALUTAZIONE DEL RISCHIO				MISURE GENERALI	MISURE SPECIFICHE	TIPOLOGIA MISURE SPECIFICHE	PROGRAMMAZIONE MISURA SPECIFICA					ANNOTAZIONI
							IMPATTO	PROBABILITA'	GIUDIZIO SINTETICO di RISCHIO	MOTIVAZIONE				STATO DI ATTUAZIONE AL 1° GENNAIO 2024	FASI E TEMPI DI ATTUAZIONE	INDICATORI DI ATTUAZIONE	VALORE TARGET	SOGGETTO RESPONSABILE	
1	AGALC	Pareeri e consulenze giuridico-legali	DIR	1) Definizione dell'oggetto; 2) Esame questioni di rilevanza giuridico - amministrativa; 3) Valutazione profili di legittimità.	1) Abusi nella definizione, nelle valutazioni e nell'esame delle questioni al fine di favorire determinati soggetti.	Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Medio	Bassa	Medio	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a. e codice disciplinare	controllo esito cause intentate contro l'amministrazione previo parere	Misura di controllo	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	assenza di violazioni del codice di comportamento e del codice disciplinare	nessuna violazione	DIR	
1	AGALC	Transazioni	DIR	1) Analisi del contesto e scelta dell'opzione transattiva; 2) Procedura; 3) Definizione degli elementi della transazione.	1) Ricorso alla transazione anche in presenza di presupposti non vantaggiosi per l'Agenzia, per favorire specifici soggetti; 2) Abusi nella definizione della procedura, finalizzati a rendere invalidabile il procedimento o, comunque, nell'interesse di specifici soggetti.	Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Alto	Media	Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Parere motivato dell'avvocato dell'Agenzia e parere del Revisore Unico su richiesta del Direttore, elenco delle transazioni approvate nell'anno.	Misure di controllo	DA ATTUARE	Dicembre 2021	Report annuale.	Invio report annuale a RPCT entro il 31 Gennaio	DIR	
1	AGPAP	Protocollo documenti	DIR	1) Registrazione del documento; 2) Scansione del documento.	1) Abuso nella procedura, diretto ad attribuire comunque un numero di protocollo a determinati soggetti a loro vantaggio; 2) Assenza o parziale scansione del documento da allegare alla procedura; 3) Scansione del documento non contestuale alla sua registrazione in assenza dei presupposti previsti dai vincoli in materia di privacy.	Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Medio	Molto bassa	Medio	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Monitoraggio trimestrale dei protocolli senza allegati.	Misura di controllo	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Numero protocolli con allegati.	100%	DIR	Approvazione del manuale di gestione del protocollo informatico (DD. N. 5 del 27/2/2018)
4	AGPER	Reclutamento operai a tempo determinato (OTD)	SSA	1) Individuazione fabbisogno presso le Aziende Agricole Sperimentali Dimostrative e Centro Ricerche Agrarie; 2) Composizione della commissione interna di selezione; 3) Valutazione e selezione dei candidati.	1) Previsione di specificità professionali non pertinenti alle effettive necessità, secondo meccanismi non oggettivi e trasparenti allo scopo di reclutare candidati particolari; 2) Composizione della commissione di concorso orientata irregolarmente al reclutamento di candidati particolari; 3) Inosservanza delle regole di imparzialità nella valutazione e selezione dei candidati.	Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Medio	Media	Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Piano annuale del fabbisogno di OTD.	Delibera del Direttore di approvazione del Piano annuale del fabbisogno di OTD; Adozione regolamento assunzioni di OTD	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Adozione Delibera.	Delibera entro il 31 Gennaio e comunque a monte delle assunzioni di OTD;	SSA, ARSA	L'Agenzia con delibera del Direttore n. 239 del 20.12.2016 ha approvato il regolamento relativo alle assunzioni degli OOTDD;
6	AGPER	Attivazione tirocinii	ARSA	1) Individuazione soggetti proponenti; 2) Individuazione del progetto di tirocinio e sua localizzazione; 3) Verifica numero massimo dei tirocinii contemporaneamente attivi.	1) Definizione accordi formali con soggetti non rientranti tra quelli previsti dalle normative vigenti, al fine di favorire alcune strutture e/o candidati; 2) Irregolare definizione di progetti non pertinenti con la finalità dell'Agenzia e con i compiti.	Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Medio	Alta	Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Regolamento adeguato alle innovazioni normative in materia.	Delibera di adozione del regolamento sui tirocinii. Firma del Direttore delle Convenzioni con soggetti terzi su proposta aree ospitanti tirocinio	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	convenzione firmata	Regolamento approvato. 100% convenzioni firmate dal Direttore	ARSA	Regolamento adottato con delibera del direttore n. 162/31.12.2019
2	AGPER	Applicazione SMVP	AGEF	1) Attribuzione valutazioni finali conferite dal dirigente.	1) Valutazione non imparziale delle attività svolte dal dipendente e/o indebite attribuzioni di vantaggi economici.	Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Alto	Bassa	Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Procedura conciliazione	Linee Guida della Regione Basilicata, dizionario dei comportamenti attesi, approvazione e/o audit esterno da ARVM.	Misure di controllo, di trasparenza, di regolamentazione	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Procedimenti di conciliazione attivati nell'anno sul totale valutati.	< al 10% dei valutati	TUTTE LE AREE	
2	AGINN	Conferimento incarichi di EQ	AGEF	1) Individuazione di ruoli e competenze specifiche dei centri responsabili; 2) Individuazione dei requisiti professionali richiesti con relativo punteggio, valutazione curricula dei candidati.	1) Previsione di ruoli e competenze non rispondenti alle previsioni di specificità professionali non pertinenti alle effettive necessità, secondo meccanismi non oggettivi e trasparenti allo scopo di reclutare candidati particolari; 2) Inosservanza delle regole di imparzialità nella valutazione e selezione dei candidati.	Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Medio	Bassa	Medio	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Trasparenza, applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Rotazione del personale.	Misure di controllo, trasparenza, di rotazione ove possibile	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Attribuzione dell'EQ secondo i criteri definiti in contrattazione	100%	TUTTE LE AREE	
1	AGPAP	Approvazione e tenuta Short/Long List di esperti	DIR	1) Informazione e pubblicazione avviso; 2) definizione dei requisiti di accesso; 3) istruttoria istanze di prima iscrizione e aggiornamenti.	1) Contenimento della diffusione delle informazioni finalizzato a favorire determinati soggetti; 2) Definizione di condizioni particolari che agevolino determinati soggetti; 3) Abuso o ritardo nell'istruttoria delle istanze finalizzato a favorire determinati soggetti.	Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Alto	Media	Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Trasparenza, applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Rotazione o Condivisione dei procedimenti.	Misura di rotazione	DA ATTUARE	CONTINUATIVA	Provvedimento di rotazione o ordine di servizio con condivisione procedura.	Adozione provvedimento	DIR	

1	AGRP	Subentri	DR	1) Accertamento requisiti del richiedente.	1) Abusi nell'istruttoria dell'istanza, finalizzati a favorire determinati soggetti.	Uso improprio o distorsione della discrezionalità.	Basso	Medio	Medio	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Codice di comportamento dei dipendenti della p.a. Regolamento 2/2022	Rotazione del personale e/o procedimenti e/o condizioni delle fasi procedurali e frazionamento delle funzioni, applicazione del regolamento 2/2022.	Regolamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Monitoraggio dei tempi procedurali, Monitoraggio del contenzioso.	Verifica dei tempi procedurali dalla domanda alla comunicazione dell'esito dell'istruttoria.	DR	
1	AGRP	Cancellazione riservato dominio	DR	1) Accertamento requisiti del richiedente.	1) Abusi nell'istruttoria dell'istanza, finalizzati a favorire determinati soggetti.	Uso improprio o distorsione della discrezionalità.	Basso	Medio	Medio	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Codice di comportamento dei dipendenti della p.a. Regolamento 2/2022	Rotazione del personale e/o procedimenti e/o condizioni delle fasi procedurali e frazionamento delle funzioni, applicazione del regolamento 2/2022.	Regolamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Monitoraggio dei tempi procedurali, Monitoraggio del contenzioso.	Verifica dei tempi procedurali dalla domanda alla comunicazione dell'esito dell'istruttoria.	DR	
3	AGPAC	Accordo bonario espropri e servitù	TECNICA	1) Accertamento tecnico/amministrativo; 2) Valutazione di congruità delle offerte di indennità/risarcimento.	1) Abusi nelle applicazioni delle norme vigenti al fine di favorire determinati soggetti; 2) Abusi nelle valutazioni di stima al fine di favorire determinati soggetti.	Uso improprio o distorsione della discrezionalità.	Alto	Alta	Molto Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Rotazione del personale e/o procedimenti e/o condizioni delle fasi procedurali e frazionamento delle funzioni.	Misure di vigilanza	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Monitoraggio dei tempi procedurali, Monitoraggio del contenzioso, report delle iniziative adottate in alternativa alla rotazione (ipotesi di procedimenti, decisioni dettagliate della misura individuata, le ragioni che hanno indotto a scegliere quella particolare misura).	Verifica trimestrale tempi procedurali, Verifica semestrale contenzioso.	TECNICA	
2	AGPAC	Rilievi topografici e attività catastrali	TECNICA	1) Rilievi in campo; 2) Acquisizione dati catastali e cartografici.	1) Abusi nell'esecuzione delle attività di campo e cartografici al fine di favorire determinati soggetti (inoltre deviazioni dei censimenti e degli atti di fatto).	Uso improprio o distorsione della discrezionalità.	Alto	Alta	Molto Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Rotazione del personale e/o procedimenti e/o condizioni delle fasi procedurali e frazionamento delle funzioni.	Misure di vigilanza	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Monitoraggio dei tempi procedurali, Monitoraggio del contenzioso, report delle iniziative adottate in alternativa alla rotazione (ipotesi di procedimenti, decisioni dettagliate della misura individuata, le ragioni che hanno indotto a scegliere quella particolare misura).	Verifica trimestrale tempi procedurali, Verifica semestrale contenzioso.	TECNICA	
1	AGGESP	Risoluzione di diritto (recche, retrocedibilità)	DR	1) Definizione del oggetto (beni agricoli o estraggibili); 2) Individuazione del comprensorio; 3) Intervento alla cartella.	1) Abusi nella definizione delle tipologie di interventi finalizzati a favorire determinati soggetti.	Uso improprio o distorsione della discrezionalità.	Basso	Medio	Medio	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Codice di comportamento dei dipendenti della p.a. Regolamento 2/2022	Trasparenza, Rotazione personale e/o procedimenti e/o condizioni delle fasi procedurali e frazionamento delle funzioni. Attenzione per conflitto di interesse, Tutela del dipendente che segnali un illecito, Formazione alla legalità.	Regolamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Monitoraggio dei tempi procedurali, Monitoraggio del contenzioso.	Verifica dei tempi procedurali dalla domanda alla comunicazione dell'esito dell'istruttoria.	DR	
1	AGGESP	Vendita beni agricoli	DR	1) Pubblicazione dell'avviso.	1) Contenzioso della diffamazione e informazioni finalizzate a favorire determinati soggetti.	Uso improprio o distorsione della discrezionalità.	Molto Alto	Alta	Molto Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Trasparenza, Rotazione personale e/o procedimenti e/o condizioni delle fasi procedurali e frazionamento delle funzioni. Attenzione per conflitto di interesse, Tutela del dipendente che segnali un illecito, Formazione alla legalità.	Misure di controllo	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Monitoraggio dei tempi procedurali, Monitoraggio del contenzioso, report delle iniziative adottate in alternativa alla rotazione (ipotesi di procedimenti, decisioni dettagliate della misura individuata, le ragioni che hanno indotto a scegliere quella particolare misura).	Verifica trimestrale tempi procedurali, Verifica semestrale contenzioso.	DR	
1	AGGESP	Vendita beni estraggibili	DR	1) Verifica sussistenza dei requisiti soggettivi e oggettivi; 2) Verifica sussistenza dei requisiti soggettivi e oggettivi.	1) Abusi nella valutazione dei requisiti finalizzata a favorire un determinato soggetto, in particolare per quelli legati alla detenzione del bene.	Uso improprio o distorsione della discrezionalità.	Alto	Alta	Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Trasparenza, Rotazione personale e/o procedimenti e/o condizioni delle fasi procedurali e frazionamento delle funzioni. Attenzione per conflitto di interesse, Tutela del dipendente che segnali un illecito, Formazione alla legalità.	Misure di controllo	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Monitoraggio dei tempi procedurali, Monitoraggio del contenzioso.	Verifica trimestrale tempi procedurali, Verifica semestrale contenzioso.	DR	
1	AGGESP	Calcolo dei canoni d'uso annuali	DR	1) Annullamento di eventuali rinvii e/o integrazioni.	1) Abusi nella valutazione dei documenti integrati finalizzata a favorire un determinato soggetto.	Uso improprio o distorsione della discrezionalità.	Basso	Medio	Medio	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Trasparenza, Rotazione personale e/o procedimenti e/o condizioni delle fasi procedurali e frazionamento delle funzioni. Attenzione per conflitto di interesse, Tutela del dipendente che segnali un illecito, Formazione alla legalità.	Misure di vigilanza	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Monitoraggio dei tempi procedurali, Monitoraggio del contenzioso, report delle iniziative adottate in alternativa alla rotazione (ipotesi di procedimenti, decisioni dettagliate della misura individuata, le ragioni che hanno indotto a scegliere quella particolare misura).	Verifica trimestrale tempi procedurali, Verifica semestrale contenzioso, Verifica tramite SUII (Sistema Interurbano Agibile Regionale).	DR	
1	AGGESP	Rilascio autorizzazioni amministrative	DR	1) Definizione campo di concessione.	1) Abusi nelle attività istruttorie finalizzate a favorire determinati soggetti.	Uso improprio o distorsione della discrezionalità.	Alto	Alta	Molto Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Trasparenza, Rotazione personale e/o procedimenti e/o condizioni delle fasi procedurali e frazionamento delle funzioni. Attenzione per conflitto di interesse, Tutela del dipendente che segnali un illecito, Formazione alla legalità.	Misure di controllo	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Monitoraggio dei tempi procedurali, Monitoraggio del contenzioso.	Verifica trimestrale tempi procedurali, Verifica semestrale contenzioso.	DR	

1	AGGESP	Attestazioni/attestazioni/valutata	DR	1) Integrità delle durande pervenute.	1) Abuso nella concessione di esatte delle richieste abusive e della valutazione dei requisiti finalizzata a favorire un determinato soggetto, in particolare per quelli legati alla detenzione del bene.	Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Medio	Medio	Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Trasparenza, Relazione personale e/o procedimenti e/o condivisione delle fasi procedurali e/o funzionali. Attenzione per conflitto di interesse, Tutela del dipendente che segnali un illecito, Formazione alla legalità Controlli.	Misure di controllo	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Monitoraggio dei tempi procedurali, Monitoraggi del contenzioso.	Verifica trimestrale tempi procedurali, Verifica semestrale contenzioso	OK
1	AGGESP	Oggetto del Testa	DR	1) Procedura apta.	1) Errori di attribuzione per la procedura di apta.	Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Alto	Alto	Molto Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Trasparenza	Misure di controllo	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Monitoraggio dei tempi procedurali, Monitoraggi del contenzioso.	Verifica trimestrale tempi procedurali, Verifica semestrale contenzioso	DR
1	AGGESP	Informazione	DR	1) Pubblicazione dell'evento.	1) Contenzioso della diffusione delle informazioni finalizzato a favorire determinati soggetti.	Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Alto	Alto	Molto Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Trasparenza	Misure di trasparenza	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Avviso pubblico approvato da Dirigente e Direttore.	Adozione Delibera di approvazione dell'Avviso Pubblico Atta	DR
1	AGGESP	Requisiti di accesso	DR	1) Definizione requisiti di accesso e qualificazione.	1) Abuso nella definizione dei requisiti di accesso e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire specifici soggetti; 2) Eccessiva discrezionalità nell'individuazione dei requisiti di qualificazione, al fine di favorire determinati soggetti; 3) Restrizione eccessiva della platea dei potenziali concorrenti, anche mediante richiesta di requisiti non congrui e/o contrastanti e/o che favoriscano uno specifico concorrente.	Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Alto	Alto	Molto Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Trasparenza, Relazione personale e/o procedimenti e/o condivisione delle fasi procedurali e/o funzionali. Attenzione per conflitto di interesse, Tutela del dipendente che segnali un illecito, Formazione alla legalità Controlli.	Misure di controllo	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Monitoraggio dei tempi procedurali, Monitoraggio del contenzioso report delle iniziative adottate in alternativa alla rottazione (tipologie del contenzioso), descrizione dettagliata della misura individuata, le ragioni che hanno indotto a scegliere quell	Verifica trimestrale tempi procedurali, Verifica semestrale contenzioso	DR
1	AGGESP	Armonia offerte	DR	1) Valutazione offerte anomale	1) Mancato controllo sui ribassi allestione dei sub-procedimenti di verifica dell'armonia, allo scopo di favorire determinati soggetti.	Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Alto	Alto	Molto Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Trasparenza, Relazione personale e/o procedimenti e/o condivisione delle fasi procedurali e/o funzionali. Attenzione per conflitto di interesse, Tutela del dipendente che segnali un illecito, Formazione alla legalità Controlli.	Misure di controllo	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Monitoraggio dei tempi procedurali, Monitoraggio del contenzioso, report delle iniziative adottate in alternativa alla rottazione (tipologie del contenzioso), descrizione dettagliata della misura individuata, le ragioni che hanno indotto a scegliere quella particolare misura).	Verifica trimestrale tempi procedurali, Verifica semestrale contenzioso	DR
1	AGGESP	Revoca bando	DR	1) Procedura di revoca.	1) Abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato sia risultato diverso da quello atteso o di concedere un indebito all'aggiudicatario.	Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Alto	Alto	Molto Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Trasparenza, Relazione personale e/o procedimenti e/o condivisione delle fasi procedurali e/o funzionali. Attenzione per conflitto di interesse, Tutela del dipendente che segnali un illecito, Formazione alla legalità Controlli.	Misure di controllo	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Monitoraggio dei tempi procedurali, Monitoraggio del contenzioso, report delle iniziative adottate in alternativa alla rottazione (tipologie del contenzioso), descrizione dettagliata della misura individuata, le ragioni che hanno indotto a scegliere quella particolare misura).	Verifica trimestrale tempi procedurali, Verifica semestrale contenzioso	DR
3	AGCONT	Oggetto dell'affidamento	TECNICA	1) Definizione dell'oggetto di affidamento; 2) Definizione del capitale tecnico; 3) Definizione della tipologia di appalto.	1) Individuazione specifica di un determinato lavoro, bene o servizio erogabile senza specificare motivata necessità dell'amministrazione, e/o allo scopo di favorire specifici alle che lo erogano in modo esclusivo, e/o non utilizzando servizi pubblici.	Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Molto Alto	Alto	Molto Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura del Dirigente.	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Programmazione triennale lavori, Progettazione a firma congiunta funzionario/Dirigente.	100% Progetti a firma congiunta	TECNICA
3	AGCONT	Strumento di affidamento	TECNICA	1) Strumento di affidamento.	1) Scelta e applicazione dell'istrato/ strumento di affidamento; 2) Scelta della tipologia di offerta per l'aggiudicazione.	Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Molto Alto	Alto	Molto Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura del Dirigente.	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Programmazione triennale lavori, Progettazione a firma congiunta funzionario/Dirigente.	100% Atto e contratto firma congiunta	TECNICA
3	AGCONT	Requisiti di accesso	TECNICA	1) Definizione requisiti di accesso e qualificazione.	1) Abuso nella definizione dei requisiti di accesso e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa; 2) Eccessiva discrezionalità nell'individuazione dei requisiti di qualificazione, al fine di favorire un'impresa; 3) Restrizione eccessiva della platea dei potenziali concorrenti, anche mediante richiesta di requisiti non congrui e/o contrastanti e/o che favoriscano uno specifico operatore economico.	Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Molto Alto	Alto	Molto Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura della RUP/Dirigente.	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Programmazione triennale lavori, Progettazione a firma congiunta RUP/Dirigente.	100% Atto e contratto firma congiunta	TECNICA
3	AGCONT	Requisiti di qualificazione	TECNICA	1) Verifica dei requisiti dichiarati dall'impresa.	1) Abuso nella verifica dei requisiti al fine di favorire un determinato soggetto.	Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Alto	Medio	Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura della RUP/Dirigente.	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Programmazione triennale lavori, Progettazione a firma congiunta RUP/Dirigente.	100% Determinazione tecnica e provvisoria a firma congiunta	TECNICA

3	ACCONT	Validazione offerte	TECNICA	1) Cumulo delle offerte pervenute.	1) Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Alto	Medio	Alto	Uso di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura della EQ/Dirigente.	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Programmazione triennale lavori, Determina di aggiudicazione provvisoria a firma congiunta RUP/EQ/Dirigente.	100% Determina aggiudicazione provvisoria a firma congiunta	TECNICA	
3	ACCONT	Assestare offerte	TECNICA	1) Validazione offerte anomale.	1) Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Alto	Medio	Alto	Uso di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura della EQ/Dirigente.	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Programmazione triennale lavori, Determina di aggiudicazione provvisoria a firma congiunta RUP/EQ/Dirigente.	100% Determina aggiudicazione provvisoria a firma congiunta	TECNICA	
3	ACCONT	Procedure negoziate	TECNICA	1) Definizione criteri di selezione; 2) Scelta dei partecipanti.	1) Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Alto	Medio	Alto	Uso di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura della EQ/Dirigente.	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Programmazione triennale lavori, Determina a contratto a firma congiunta RUP/EQ/Dirigente.	100% Determina a contratto a firma congiunta	TECNICA	
3	ACCONT	Affidamenti diretti	TECNICA	1) Scelta del contraente.	1) Mancata o distorta applicazione del criterio della selezione del fornitore; 2) Abuso della procedura al fine di favorire un unico soggetto.	Alto	Medio	Alto	Uso di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura del Dirigente.	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Programmazione triennale lavori, Determina a contratto a firma congiunta RUP/EQ/Dirigente.	100% Determina a contratto a firma congiunta	TECNICA	
3	ACCONT	Revoca bande	TECNICA	1) Preclusa al riprova.	1) Abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di favorire una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso e di concedere un indulto all'aggiudicatario.	Alto	Medio	Alto	Uso di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura del Dirigente.	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Programmazione triennale lavori, Determina di revoca a firma congiunta RUP/EQ/Dirigente.	100% Determina di revoca a firma congiunta	TECNICA	
3	ACCONT	Orario programma	TECNICA	1) Definizione e approvazione macro-programma.	1) Fissazione di tempi incongrui o comunque irragionevoli tal da determinare condizioni di svantaggio a dispetto dei contenuti di singole imprese o gruppi di imprese.	Alto	Medio	Alto	Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura del Dirigente.	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Programmazione triennale lavori, Determina di aggiudicazione a firma congiunta RUP/EQ/Dirigente.	100% Determina di aggiudicazione a firma congiunta	TECNICA	
3	ACCONT	Varianti	TECNICA	1) Definizione e approvazione delle varianti.	1) Ammissione di varianti in corso di esecuzione del contratto per consentire all'impresa di recuperare lo sconto effettuato in sede di gara e di caricarlo comunque ulteriori interventi per l'impresa; 2) Ammissione di varianti che risultano l'oggetto di in condizioni di appalto, così da consentire di aggirare la scelta dell'offerta di affidamento.	Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Molto Alto	Alto	Molto Alto	Uso di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura del Dirigente.	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Programmazione triennale lavori, Proposta variante a firma congiunta RUP/EQ/Dirigente.	100% proposta variante a firma congiunta	TECNICA
3	ACCONT	Subappalto	TECNICA	1) Ammissione e definizione delle peculiarità per il subappalto.	1) Abusi finalizzati a favorire accordi collusivi tra le imprese partecipanti vari a manipolare gli esiti della gara, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti; 2) Rilascio di autorizzazione ai ditatori delle imprese e dei loro esercenti, abuso nella verifica di cause oggettive soggetti terzi non qualificati come esecutori materiali in tutto o in parte di un appalto pubblico.	Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Molto Alto	Alto	Molto Alto	Uso di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura del Dirigente.	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Programmazione triennale lavori, Proposta ammissione a subappalto a firma congiunta RUP/EQ/Dirigente.	100% proposta ammissione a subappalto a firma congiunta	TECNICA
2	ACCONT	Controversie	TECNICA	1) Scelta del modo di risoluzione delle controversie.	1) Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto; 2) Rischio di sottrazione nell'applicazione del rimedio per riconoscere alle imprese richieste economiche e maggiori compensi.	Uso improprio o distorto della discrezionalità.	Molto Alto	Alto	Molto Alto	Uso di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura della EQ/Dirigente.	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Programmazione triennale lavori, Report su controversie a firma congiunta RUP/EQ/Dirigente.	100% report a firma congiunta	TECNICA

5	ARS	Gestione del SPSP (Servizio Ricerca Plant Phenotyping)	ARSA	1) Contrattazione del prezzo e contrattualizzazione.	Abusi nella procedura di stima, lista e favore di determinati soggetti.	Uno improprio e distorto della discrezionalità.	Alto	Medio	Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Trasparenza, Codice comportamento, Assunzione per conflitto di interessi, tutela del dipendente che segnala un illecito, Formazione alla legalità.	Carta dei servizi e listino prezzi.	Misure di regolamentazione.	IN ATTUAZIONE	31/12/2024	Elaborazione carta dei servizi.	Adozione Delibera CAPA del Servizio e pubblicazione in amministrazione trasparente.	ARSA
5	ARS	Gestione del SAGPA (Servizio di Ricerca Qualità Produzioni Agricolture)	ARSA	1) Contrattazione del prezzo e contrattualizzazione.	1) Abusi nella procedura di stima, lista e favore di determinati soggetti.	Uno improprio e distorto della discrezionalità.	Alto	Medio	Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Trasparenza, Codice comportamento, Assunzione per conflitto di interessi, tutela del dipendente che segnala un illecito, Formazione alla legalità.	Carta dei servizi e listino prezzi.	Misure di regolamentazione.	IN ATTUAZIONE	31/12/2024	Elaborazione carta dei servizi.	Adozione Delibera Carta dei Servizi e pubblicazione in amministrazione trasparente.	ARSA
2	AGCONT	Scoperta dell'adempimento	AGEF	1) Definizione dell'oggetto di affidamento; 2) Definizione del capitolato tecnico; 3) Definizione della tipologia di appalto.	1) Individuazione specifica di un determinato bene o servizio erogabile senza specificità e modalità tecniche dell'incarico/contratto, c'è alla scopo di favorire specifici attori che lo erogano in modo esclusivo, o/o con affidamento servizi pubblici.	Uno improprio e distorto della discrezionalità.	Molto Alto	Alto	Molto Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura della EQ/Dirigente.	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento.	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	1) Programmazione triennale acquisti; 2) Richieste di acquisto (RDA) a firma congiunta funzionario/EQ/Dirigente area di Competenza.	100% RDA a firma congiunta.	TUTTE LE AREE
2	AGCONT	Strumento di affidamento	AGEF	1) Strumento di affidamento.	1) Scelta e applicazione dell'istituto/strumento di affidamento; 2) Scelta della tipologia di offerta per l'aggiudicazione.	Uno improprio e distorto della discrezionalità.	Molto Alto	Alto	Molto Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura della EQ/Dirigente.	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento.	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	1) Programmazione triennale acquisti; 2) Determina a contratto a firma congiunta RUP/EQ/Dirigente.	100% Determina e contratto a firma congiunta.	AREE CON CASSA
2	AGCONT	Requisiti di accesso	AGEF	1) Definizione requisiti di accesso e qualificazioni.	1) Abuso nella definizione dei requisiti di accesso e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa; 2) Eccessiva discrezionalità nell'individuazione dei requisiti di qualificazione, al fine di favorire un'impresa; 3) Restrizione eccessiva della platea dei potenziali concorrenti, anche mediante richiesta di requisiti non congrui o/o connessi o/o che favoriscono uno specifico operatore economico.	Uno improprio e distorto della discrezionalità.	Molto Alto	Alto	Molto Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura della EQ/Dirigente.	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento.	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	1) Programmazione triennale acquisti; 2) Determina a contratto a firma congiunta RUP/EQ/Dirigente.	100% Determina a contratto a firma congiunta.	AGEF
2	AGCONT	Requisiti di aggiudicazione	AGEF	1) Verifica dei requisiti dichiarati dall'impresa.	1) Abuso nella verifica dei requisiti al fine di favorire un determinato soggetto.	Uno improprio e distorto della discrezionalità.	Alto	Medio	Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura della EQ/Dirigente.	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento.	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	1) Programmazione triennale acquisti; 2) Determina di aggiudicazione provvisoria a firma congiunta RUP/EQ/Dirigente.	100% Determina aggiudicazione provvisoria a firma congiunta.	AGEF
2	AGCONT	Valutazione offerte	AGEF	1) Esame delle offerte pervenute.	1) Uso distorto del metodo delle offerte economicamente più vantaggiose al fine di favorire specifiche imprese; 2) Alterazione dei criteri oggettivi di valutazione delle offerte in violazione dei principi di trasparenza, non discriminazione e parità di trattamento; 3) Alterazioni e abusi dei documenti di offerta, al fine di favorire un determinato soggetto.	Uno improprio e distorto della discrezionalità.	Alto	Medio	Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura della EQ/Dirigente.	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento.	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	1) Programmazione triennale acquisti; 2) Determina di aggiudicazione provvisoria a firma congiunta RUP/EQ/Dirigente.	100% Determina aggiudicazione provvisoria a firma congiunta.	AGEF
2	AGCONT	Anomale offerte	AGEF	1) Valutazione offerte anomale.	1) Mancato controllo sui rischi; 2) Alterazione del procedimento di vendita dell'azienda, con individuazione di un aggiudicatario non affidabile e conseguente rischio di evasione della prestazione in modo irregolare, qualitativo e/o inferiore a quella richiesta e con modalità esecutive in violazione di norme.	Uno improprio e distorto della discrezionalità.	Alto	Medio	Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura della EQ/Dirigente.	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento.	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	1) Programmazione triennale acquisti; 2) Determina di aggiudicazione provvisoria a firma congiunta RUP/EQ/Dirigente.	100% Determina aggiudicazione provvisoria a firma congiunta.	AGEF
2	AGCONT	Procedure negoziate	AGEF	1) Definizione criteri di selezione; 2) Scelta dei partecipanti.	1) Usurpi della procedura negoziata al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa o, comunque, distorsioni del mercato; 2) Mancata o distorta applicazione del criterio della relazione.	Uno improprio e distorto della discrezionalità.	Alto	Medio	Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura della EQ/Dirigente.	Misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento.	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	1) Programmazione triennale acquisti; 2) Determina a contratto a firma congiunta RUP/EQ/Dirigente.	100% Determina a contratto a firma congiunta.	AGEF

2	AGCONT	Affidamenti diretti	AGEF	1) Scelta del contraente.	1) Mancata o diretta applicazione del criterio della rotazione del lotto; 2) Abuso della procedura al fine di favorire un unico soggetto.	Uso improprio o distorsione della discrezionalità.	Alto	Media	Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura della EQ/Dirigente.	misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	1) Programmazione triennale degli acquisti; 2) Determina di revoca a firma congiunta RUP/EQ/Dirigente	100% Determina di revoca a firma congiunta.	TUTTE LE AREE
2	AGCONT	Revoca bando	AGEF	1) Procedure di revoca.	1) Abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato sia ritenuto diverso da quello atteso o di concedere un indovino all'appaltatore.	Uso improprio o distorsione della discrezionalità.	Alto	Media	Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura della EQ/Dirigente.	misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	1) Programmazione triennale degli acquisti; 2) Determina di revoca a firma congiunta RUP/EQ/Dirigente	100% Determina di revoca a firma congiunta.	AGEF
2	AGCONT	Criteri a premi	AGEF	1) Definizione e approvazione criteri programma.	1) Fissazione di tempi inorganici o comunque ingiuriosi al fine di determinare condizioni di sfavore o di favorire nei confronti di singole imprese o gruppi di imprese.	Uso improprio o distorsione della discrezionalità.	Alto	Media	Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura della EQ/Dirigente.	misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	1) Programmazione triennale degli acquisti; 2) Determina di aggiudicazione a firma congiunta RUP/EQ/Dirigente	100% Determina di aggiudicazione a firma congiunta.	AGEF
2	AGCONT	Subappalto	AGEF	1) Ammissione e definizione delle modalità per il subappalto.	1) Abusi finalizzati a favorire accordi collusivi tra imprese partecipanti volti a manipolare gli esiti della gara, utilizzando il meccanismo della bappallo come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti; 2) Rilascio di autorizzazioni al di fuori delle norme e dei limiti consentiti, abuso nella verifica di cause ostative soggetti terzi non qualificati o non idonei mantenuti in tutto o in parte in un appalto pubblico.	Uso improprio o distorsione della discrezionalità.	Molto alto	Alto	Molto Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura della EQ/Dirigente.	misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	1) Programmazione triennale degli acquisti; 2) Approva e mitiga a firma congiunta RUP/EQ/Dirigente area coinvolte	100% proposta ammissione e subappalto firma congiunta	AGEF
2	AGCONT	Controverse	AGEF	1) Scelta dei rimedi di risoluzione delle controversie.	1) Effetto di rimedi di risoluzione delle controversie sformate a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto; 2) Rilascio di riserve nell'applicazione del rimedio per ricorrenza alle imprese richieste economiche e maggiori compensi.	Uso improprio o distorsione della discrezionalità.	Molto Alto	Alto	Molto Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura della EQ/Dirigente.	misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	1) Programmazione triennale degli acquisti; 2) Report su controversie a firma congiunta RUP/EQ/Dirigente area coinvolte	100% report firma congiunta.	AGEF
2	AGCONT	proroga contratti	AGEF	1) Attivazione procedura per proroga dei contratti.	1) Abusi nel ricorso alle condizioni per poter procedere alla proroga, al fine di favorire un determinato soggetto.	Uso improprio o distorsione della discrezionalità.	Molto Alto	Alto	Molto Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Richiesta di proroga a firma congiunta EQ/Dirigente Area coinvolte. Verifica procedure a cura del RUP/EQ/Dirigente.	misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	1) Programmazione triennale degli acquisti; 2) Richiesta di proroga a firma congiunta RUP/EQ/Dirigente; 3) Determina proroga a firma congiunta RUP/EQ/Dirigente	100% richiesta e determine	TUTTE LE AREE
2	AGCONT	Gestione Albo fornitori di beni e servizi	AGEF	1) Classificazione tipologia beni e servizi acquistati; 2) Definizione dei requisiti di accesso per i fornitori; 3) Aggiornamento dell'Albo e pubblicazioni.	1) Definizione di condizioni particolari che agevolino determinate imprese; 2) Rilascio o omissione abusi nell'iscrizione, nell'aggiornamento o nelle pubblicazioni dell'Albo al fine di agevolare soggetti particolari.	Uso improprio o distorsione della discrezionalità.	Alto	Media	Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura della EQ/Dirigente.	misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	1) Programmazione triennale degli acquisti; 2) Albo fornitori aperto su piattaforma e-governance	Albo fornitori su piattaforma e-governance	AGEF
4	ARG	Attività di comunicazione	SSA	1) Definizione dell'oggetto e strumenti della comunicazione.	1) Definizione di strumenti e prodotti (telematici, digitali, cartacei ecc.) particolari finalizzati a favorire determinati soggetti; 2) Inserimento di riferimenti e caratteristiche di prodotti, attività o tipologie di intervento per promozione e marketing.	Uso improprio o distorsione della discrezionalità.	Medio	Alto	Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Piano di comunicazione almeno annuale.	Misure di trasparenza	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Programmazione della comunicazione su BIAC almeno annuale.	Verifica scadenza.	SSA
2	AGCONT	Regolati con cassa economica	AGEF	1) Ritorno alla procedura di acquisto per cassa; 2) Scelta del contraente.	1) Abusi nel ricorso alla cassa economica per aggirare le procedure negoziali e la competizione tra più soggetti; 2) Abusi nell'uso della cassa per acquisire beni non ricentrati nell'effettiva fabbisogno degli uffici; 3) Abusi per favorire uno specifico soggetto.	Uso improprio o distorsione della discrezionalità.	Alto	Media	Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura della EQ/Dirigente.	misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Richiesta rapporto cassa economica a firma congiunta funzionali/Dirigente area coinvolte	100% richiesta di acquisto a firma congiunta.	AGEF
2	AGGESP	Obiezioni di liquidazione e pagamento	AGEF	1) Dichiarazione di avvenuta fornitura o di esatta esecuzione del servizio da parte dell'AREA richiedente; 2) Istruzione degli atti per la liquidazione e pagamento da parte dell'Ufficio attività agevolate; 3) Ritardo del pagamento da parte dell'Ufficio Regionale.	1) Ritardo intenzionale finalizzato a favorire comportamenti collusivi con i fornitori.	Uso improprio o distorsione della discrezionalità.	Alto	Media	Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Applicazione normativa sugli appalti pubblici, Standardizzazione procedure, Trasparenza interna, Verifica procedure dei funzionari a cura della EQ/Dirigente sia dell'AREA coinvolte che degli uffici attività negoziale e ragioneria	misure di controllo, trasparenza e standard di comportamento	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	dichiarazione di avvenuta fornitura e di esatta esecuzione del servizio da parte dell'AREA richiedente a firma congiunta EQ/Dirigente. Determina di liquidazione a firma congiunta funzionali/Dirigente; invio Piano degli ordinativi al pagamento nei termini.	100%	AGEF

9	AGPEP	Securities contratti	TUTTE	1) Esecuzione del contratto; 2) Accertamento delle entrate.	1) Abusi nella applicazione delle somme contrattuali e del pagamento da parte dei debitori. 2) Abusi nella fase istruttoria, che portano ad un mancato accertamento delle entrate con indebito vantaggio di terzi.	Uso improprio o elusione della discrezionalità.	Molto alto	Alto	Molto Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Trasparenza interna.	Processi di controllo, trasparenza e standard di comportamento.	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Monitoraggio tempi procedimentali. Decisione accertamento a firma congiunta funzionario/QU/Dirigente.	100% Determina di liquidazione e di accertamento a firma congiunta.	TUTTE LE AREE
9	AGPER	Attivazione procedure disciplinari	TUTTE	1) Individuazione elementi sufficienti per l'attivazione del procedimento di sanzione. 2) Verifica di latenza per l'avvio dell'eventuale procedimento di sanzione.	1) Intenzionale abusa eccessiva dei tempi per l'avvio del procedimento, per invalidare la procedura; 2) Intenzionale abusa eccessiva dei tempi per l'avvio del procedimento, per far decorrere i tempi e favorire l'insabbiatura.	Uso improprio o elusione della discrezionalità.	Medio	Basso	Medio	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.			IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Report annuale provvedimenti disciplinari.	Inizio report annuale a Direttore entro il 31 Gennaio.	TUTTE LE AREE
9	AGPER	Insurrezioni e erogazione sanzioni	TUTTE	1) Applicazione elementi istruttori per l'eventuale irrogazione delle sanzioni.	1) Intenzionale acquisizione di elementi per sottostimare o sovrestimare l'irrogazione delle sanzioni.	Uso improprio o elusione della discrezionalità.	Medio	Basso	Medio	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.			IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Report annuale provvedimenti disciplinari.	Inizio report annuale a Direttore entro il 31 Gennaio.	TUTTE LE AREE
9	AGPER	Conferimento incarichi di collaborazione	TUTTE	1) Individuazione del reale fabbisogno per l'Agenzia e definizione tipo di incarico; 2) Individuazione del soggetto affidatario; 3) Verifica nella fase esecutiva e conclusiva del contratto.	1) Abuso nella reale individuazione del fabbisogno e della sussistenza della motivazione, uso a favore l'attivazione di collaborazioni esterne specifiche; 2) Adozione di criteri discrezionali, al fine di favorire l'assegnazione di incarichi specifici.	Uso improprio o elusione della discrezionalità.	Alto	Alto	Molto Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Applicazione codice di comportamento dei dipendenti p.a.	Tempistica pubblicazione degli incarichi sul sito amministrazione trasparente completo degli allegati previsti dalla legge (cartella « dichiarazioni »).	Misure di trasparenza.	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Monitoraggio trimestrale degli incarichi e della tempistica pubblicazione sul sito amministrazione trasparente completo degli allegati previsti dalla legge (cartella « dichiarazioni »).	100%	TUTTE LE AREE
6	ARS	Sezione del Servizio Consulenza Tecnico-Scientifica alle imprese	ARSA	1) Individuazione delle imprese su cui effettuare il servizio.	2) Abusi per favorire determinati soggetti.	Uso improprio o elusione della discrezionalità.	Alto	Medio	Alto	Livello di discrezionalità connesso all'esercizio dell'attività.	Trasparenza. Codice comportamentale. Attenzione per conflitto di interessi. Tutela del dipendente che segnala un illecito. Formazione alla legalità.	Avviso pubblico per manifestazione di interesse da parte delle imprese.	Misure di regolamentazione.	IN ATTUAZIONE	CONTINUATIVA	Elaborazione carta dei servizi.	Adozione Delibera Avviso pubblico.	ARSA

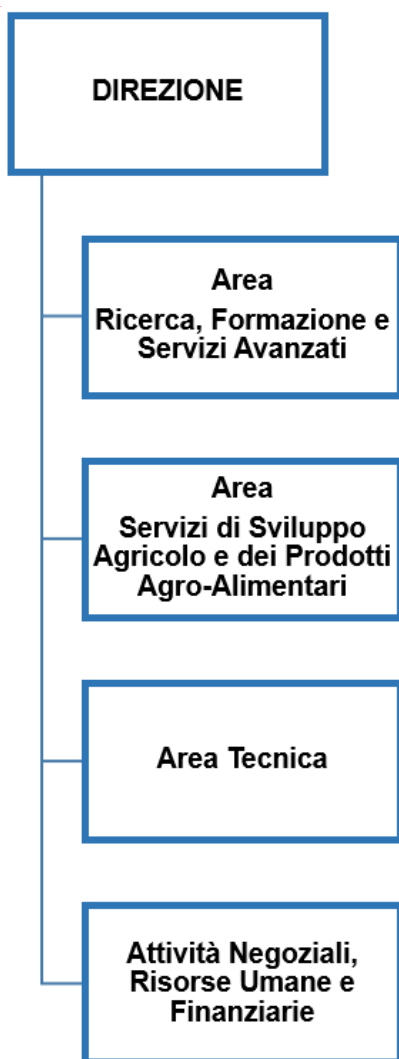
Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

3.1 Sottosezione Struttura Organizzativa

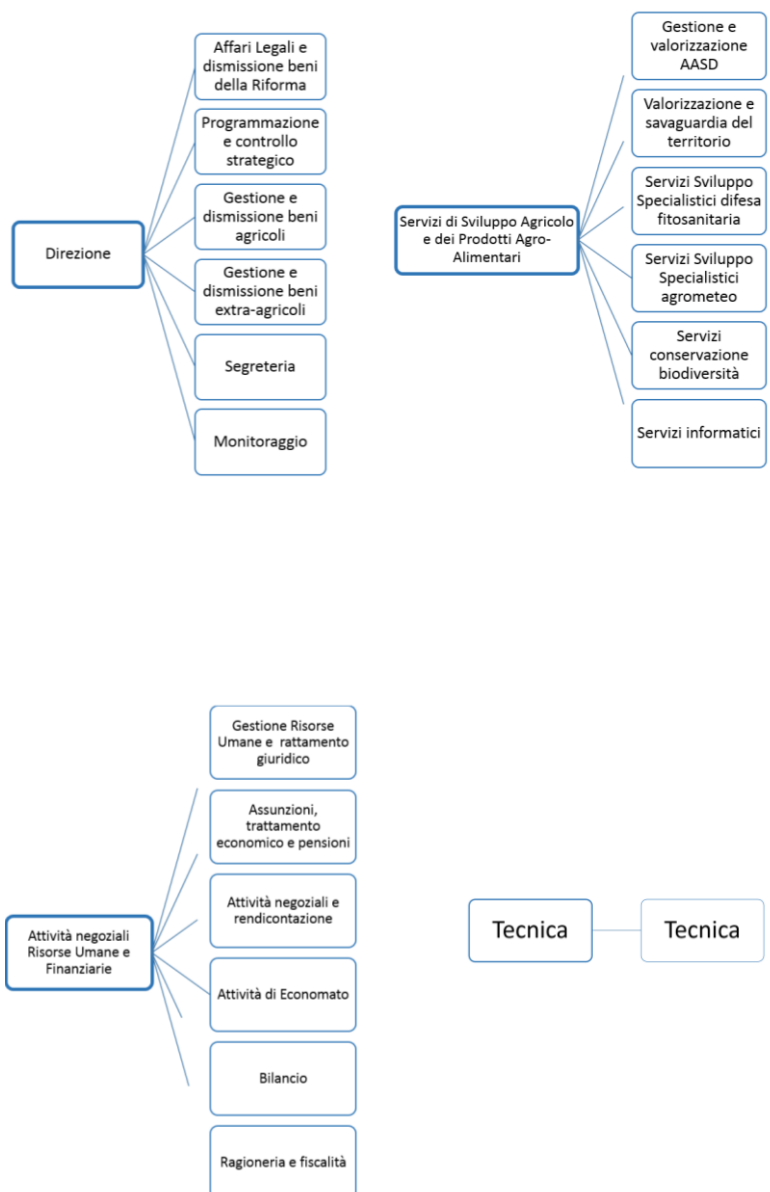
L'attuale organizzazione

A vale della riorganizzazione varata dall'Ente con la Delibera n. 78/2023 (comunicata all'OIV con nota prot. 4510 del 15/06/2023), la struttura dell'Agenzia è quella descritta di seguito (già anticipata nella sezione dedicata alle performance). Le posizioni dirigenziali sono state ridotte di una unità, a seguito delle cessazioni intervenute nel 2021 ed alla fine del 2022.

MACRO ORGANIZZAZIONE

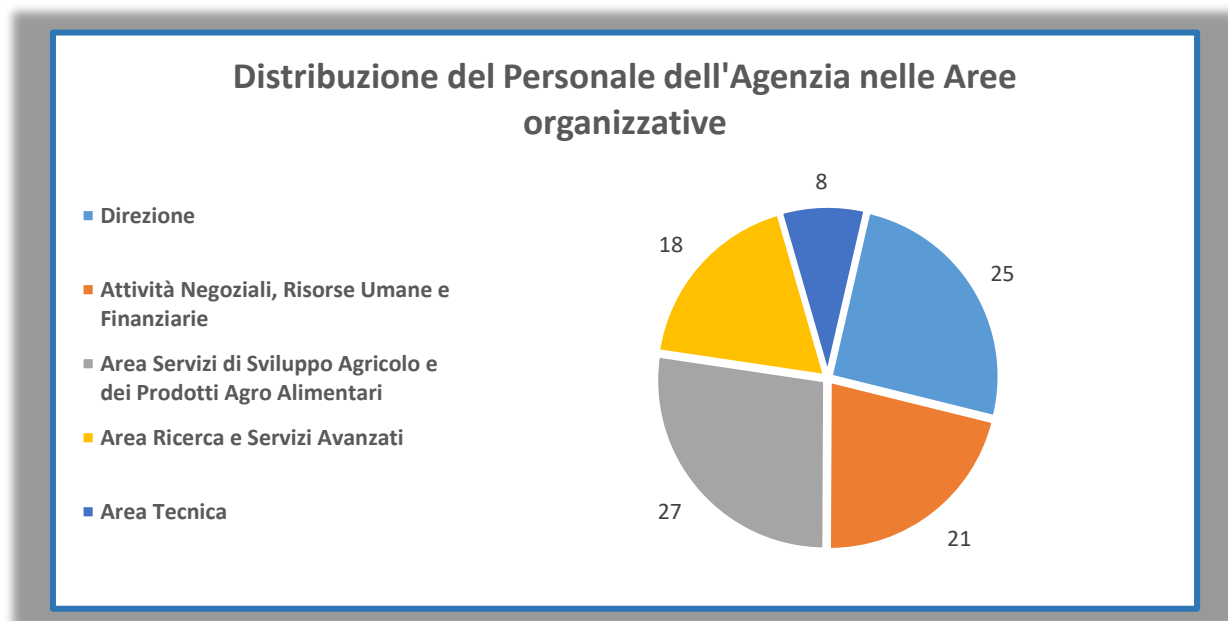


MICRO ORGANIZZAZIONE (con uffici assegnati alle EQ)



I dettagli dei compiti assegnati a ciascuna Area sono consultabili al link https://trasparenza.alsia.it/opencms/Organizzazione/Articolazione_uffici.html.

PERSONALE IN ORGANICO AL 1.01.2024:



Le Aziende Agricole Sperimentali Dimostrative

L'Agenzia dispone di sette aziende agricole sperimentali dimostrative, ciascuna delle quali cura e coordina uno specifico tematismo. Nelle Aziende operano tecnici e divulgatori agricoli che partecipano alla realizzazione delle attività/progetti assegnate/i all'Azienda, erogano assistenza tecnica e consulenza specialistica.

TEMATISMI DELLE AZIENDE AGRICOLE SPERIMENTALI DIMOSTRATIVE DELL'ALSIA

Aziende Agricole Sperimentali Dimostrative	Comparti produttivi															
	Acquacoltura	Agr. Biologica	Apicoltura	Biodiversità	Castanicoltura Frutta Guscio	Cerealicoltura	Culture alternative	Culture industriali	Foraggicoltura	Forestazione produttiva	Latte e derivati	Olivicoltura	Ortofrutta	Produzioni Qualità	Piante officinali	Vitivinicoltura
Bosco Galdo											X					X
Gaudio						X		X								
Incoronata												X				
Nemoli	X				X					X						
Pantanello							X						X			
Pantano		X	X						X							
Pollino				X										X	X	

3.2 Sottosezione Organizzazione del Lavoro Agile

Dopo la pandemia COVID (che ha dato forte impulso all'utilizzo dello smart work per ragioni essenzialmente sanitarie) dall'ottobre 2021 il lavoro agile ha cessato di essere la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione nelle Amministrazioni Pubbliche. Con la Circolare del 05.01.2022, firmata congiuntamente dal Ministro della Funzione Pubblica e dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, si è disposto che ciascuna amministrazione possa equilibrare il rapporto lavoro in presenza/lavoro agile secondo le modalità organizzative più congeniali alla propria situazione, riconducendo lo smart work nell'alveo degli strumenti ordinari a disposizione delle Amministrazioni, in relazione alle proprie esigenze.

In tale direzione si è mosso il CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022, disciplinando due modalità di svolgimento della prestazione lavorativa "a distanza"

- Il lavoro agile (art. 63 e ss.)
- Il lavoro da remoto (art. 68 e ss.)

ai fini, per un verso, di meglio perseguire gli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità della Pubbliche Amministrazioni e, per altro verso, concorrere a meglio conciliare i profili di vita professionale e personale dei lavoratori. Le differenze fra i due istituti sono chiaramente descritte nel CCNL.

L'applicazione del Lavoro Agile e da Remoto rappresenta uno strumento di crescita, semplificazione e innovazione perseguito attraverso la digitalizzazione e l'efficientamento dei processi interni.

Al fine di adottare questo diverso approccio organizzativo l'Agenzia ha avviato un ripensamento complessivo della disciplina del lavoro, sinora basato su modelli organizzativi che prevedono la presenza fisica in ufficio.

Come già evidenziato nel PIAO 2022-2024 per la redazione della presente sezione documento sul Lavoro Agile e da Remoto sono stati analizzati, anche ai fini del coordinamento con tutti gli strumenti di programmazione, i seguenti materiali:

- La sezione del presente documento dedicata alla Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza dell'Agenzia;
- Gli obiettivi per la Transizione Digitale dell'Agenzia fissati dal Piano triennale per l'informatica dell'ALSIA;
- La sezione del presente documento dedicata alle Performance 2024-2026 dell'Agenzia.
- Gli esiti della formazione 2020 diretta a tutto il personale sugli strumenti su web editing, strumenti per lo smart working, call e video Conference e Social-media;
- La sezione del presente documento dedicata al Piano per le Azioni Positive.

La mappatura attività eseguibili in modalità "agile"

La Delibera n. 29/2020, a pandemia in corso, ha individuato:

- a) le attività che possono essere svolte in smart working
- b) le attività lavorative non effettuabili nella modalità smart working;
- c) le attività ritenute indifferibili da effettuare in presenza, senza provocare danni all'utenza o al patrimonio aziendale, in aggiunta a quelle della predetta nota del 06.03.2020 del Dipartimento di Presidenza della Giunta regionale.

Successivamente, con cadenza annuale, sono aggiornate con il PIAO le attività non eseguibili in modalità lavoro agile, di cui si fornisce una sintesi nella tabella seguente:

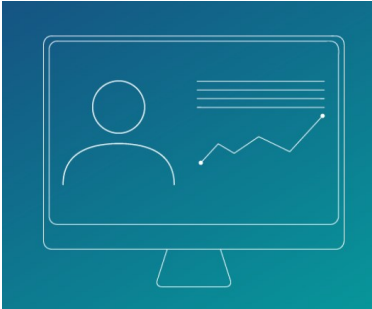
Tipologia attività	Completamente smartabile	Parzialmente smartabile	Non smartabile	Da remoto
Attività e servizi in campo <i>Sperimentazioni, rilievi, sopralluoghi e verifiche in campo di qualsiasi genere, monitoraggi agrofenologici morfologici e fitosanitari, attività agricole di gestione dei campi delle AASD, manutenzione stazioni agrometeo etc.</i>			X	
Attività e servizi di ricerca <i>Indagini e studi di laboratorio, indagini di genomica e fenomica, agricoltura di precisione, centri di saggio etc.</i>		X		
Attività di dismissione Riforma fondiaria		X		
Attività e servizi gestione patrimonio e lavori		X		
Attività e servizi di comunicazione <i>Sviluppo e gestione sistemi ITC, implementazione basi dati, pianificazione e gestione attività comunicazione e URP, aggiornamenti sito e social</i>				X
Attività e servizi di gestione dell'archivio storico <i>(precatalogazione e catalogazione, implementazione base dati, scarto, studi e ricerche, mostre)</i>		X		
Attività amministrative <i>posta e corrieri</i>			X	
<i>protocollo flussi documentali, rilevazione presenze;</i>				X
<i>inventario e cassa economale</i>			X	
<i>supporto alla Direzione</i>		X		
<i>servizi al personale</i>		X		
<i>ragioneria e bilancio</i>		X		
<i>istruttoria pratiche e atti</i>		X		
Attività di studio, programmazione e pianificazione, e elaborazione dati	X			

Come specificato in precedenza, è confermata anche per il triennio 2024-2026 la volontà dell'Agenzia di promuovere un modello misto (in presenza e "agile") di svolgimento delle attività, fermo restando quanto ribadito dal cosiddetto "Decreto semplificazioni" (D.L. 76/2020), secondo il quale il lavoro agile da parte delle pubbliche amministrazioni è svolto a condizione che l'erogazione dei servizi avvenga con regolarità e nel rispetto delle tempistiche previste.

Con la Direttiva Zangrillo sul Lavoro Agile del 29.12.2023, si rende necessaria una revisione complessiva della disciplina di utilizzo degli istituti previsti al TITOLO VI del CCNL Funzioni Locali, da adottarsi a valle delle prescritte relazioni sindacali nel corso del 2024.

Nel 2024 sarà inoltre effettuata la revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Agenzia, nell'ambito del quale dovrà trovare chiara disciplina la modalità di valutazione della performance dei lavoratori a distanza.

Nella riflessione organizzativa sull'utilizzo del lavoro a distanza, l'Amministrazione potrà contare sulla presenza di importanti prerequisiti necessari per un impiego efficace ed efficiente dello strumento organizzativo:



- Il 100% dei lavoratori utilizza tecnologie digitali
- È presente un Piano triennale per l'informatica ("Transizione al digitale") 2024-26
- È garantita la sicurezza delle dotazioni tecnologiche fornite dall'ALSIA, grazie all'aggiornamento automatico dei meccanismi di sicurezza delle postazioni fisse e mobili
- Il rispetto dei livelli minimi di sicurezza è monitorato da apposito applicativo installato su tutte postazioni fisse e mobili, con una console dedicata alla verifica del rispetto delle norme previste dalla Circolare 18 aprile 2017, n.2
- È possibile inoltrare chiamate dall'interno telefonico del proprio ufficio verso dispositivi mobili di servizio
- È attivo un sistema VPN (Virtual Private Network)
- Sono state diffuse fra i dipendenti indicazioni e prescrizioni per garantire la sicurezza informativa in caso di utilizzo di utenze personali o domestiche del dipendente per ordinarie attività di servizio
- È previsto il supporto nell'uso della dotazione tecnologica e di servizi di sicurezza di base
- Nella Intranet aziendale sono disponibili Manuali per "Installazione F-Secure", "Installazione VPN", "Uso del Cloud" e "Intranet".
- Sono presenti sistemi di collaboration (spazio per documenti in cloud a disposizione del 100% dei dipendenti, e cartelle condivise su cloud)
- Il 100% dei dipendenti può utilizzare la firma digitale
- È in uso un sistema di piattaforme social per l'interazione con utenza (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, Whatsapp, YouTube)
- È attiva e disponibile la piattaforma di videoconferenza Zoom meetings

Si rammenta infine che il Piano per le Azioni Positive – parte del presente documento di programmazione – prevede l'elaborazione di un questionario sul benessere organizzativo da sottoporre a tutto il personale, finalizzato ad individuare azioni tese a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata. Tale indagine costituirà senza dubbio un utile strumento di riflessione per la elaborazione del nuovo regolamento.

3.3 Sottosezione Piano Triennale Fabbisogni di Personale

Il contesto organizzativo

Per procedere alla Programmazione Triennale dei Fabbisogni dell'Agenzia per il triennio 2024-2026, risulta indispensabile delineare sinteticamente il contesto organizzativo nel quale tale programmazione esplica i suoi effetti.

1. Nel 2011 l'art. 27 comma 5 della LR n. 17 ha disposto che parte del personale della Società Metapontum Agrobios S.r.l. – oggi liquidata - fosse “assunto ... dall'Alsia con contratto di diritto privato nell'ambito del contratto collettivo di lavoro attualmente in godimento” (il CCNL Industria Chimica). Tale personale è effettivamente stato acquisito dall'Ente dal 1.01.2013, aggiungendosi al personale con CCNL Regioni ed Autonomie Locali già in forze.
2. Nel corso del 2015 è stata approvata la LR 9, con la quale è stato disposto che “Il personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ALSIA, alla data di entrata in vigore della presente legge, il cui rapporto di lavoro è regolato dal C.C.N.L. Regioni ed Autonomie Locali, è trasferito nei ruoli organici della Regione Basilicata ed assegnato funzionalmente all'ALSIA”. Pertanto, dal 1.10.2015 al 31.12.2020 l'Alsia ha avuto come suoi dipendenti le sole unità con CCNL Chimico ex L.R. 17/2011.
3. Il 22.12.2020, con LR 41/2020 è stato disposto che “a far data dal 1 gennaio 2021, il personale regionale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato regolato dalla contrattazione collettiva del personale del comparto e della dirigenza delle Regioni ed Enti locali, funzionalmente attestato presso l'ALSIA e i vi in servizio alla data del 31 dicembre 2020, è trasferito alle dipendenze dell'Agenzia.” Con la DGR 60/2021 è stato disposto il trasferimento all'Alsia del personale in servizio al 31.12.2020, in attuazione dell'articolo 10 comma 2 della LR n. 41 del 22.12.2020. L'Alsia ha preso atto di tale trasferimento con la Delibera n. 11/202.

L'Alsia impiega inoltre, con risorse derivanti da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione Europea, ovvero da progetti etero finanziati:

- Operai agricoli a tempo determinato (OTD), il cui esatto fabbisogno è fissato annualmente con apposita delibera di programmazione, per la gestione delle 7 Aziende Agricole Sperimentali Dimostrative;
- N. 3 lavoratori somministrati con contratto di durata annuale, appartenenti alle Aree contrattuali dei Funzionari (n.2) e degli Operatori Esperti (n. 1).

Il contesto normativo

Nel corso del 2021 molti sono stati i dubbi applicativi riferiti alle norme da applicare nella peculiare situazione dell'Agenzia ed in assenza di norme dettate esplicitamente per gli enti strumentali delle Regioni a statuto ordinario o ad esse chiaramente applicabili per sciogliere i quali sono state attivate consultazioni con la Regione Basilicata e con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

La programmazione 2024-2026 tiene conto ed adegua i suoi contenuti, per il calcolo delle risorse, alle disposizioni del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e del D.Lgs. 75/2017 nel rispetto del quadro normativo di riferimento vigente, in particolare secondo le disposizioni:

- Del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, il quale ha disposto (con l'art. 1, comma 1, lettera a) che “Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 del DL 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle i disposizioni dell'art. articolo 6 commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165”.
- Dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, il quale prevede al comma 2 che “Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, **le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance**, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. (...) Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”;
- Delle Linee Guida emanate nel maggio 2018, con le quali è stata fornita la metodologia operativa di orientamento alle amministrazioni,
 - definendo la Dotazione Organica come “valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le Regioni e

gli Enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa per il personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.”;

- sottolineando la necessità di evidenziare le esigenze sia quantitative (la consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere la missione dell'amministrazione), sia qualitative (con riferimento alle tipologie di professioni e di competenze professionali rispondenti alle esigenze dell'amministrazione ed agli obiettivi declinati dal Piano delle Performance),.
- Dell'art. 3 comma 5-bis del DL 90/2014¹⁰ convertito in legge, con modifiche, dalla L. 11.08.2014, n. 114 il quale, modificando l'art. 1 comma 557-quater della L. 296/2006 dispone che “Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione [2011-2013]”;
- Dell'articolo 3 comma 6 del DL 90/2014 convertito in legge, con modifiche, dalla L. 11.08.2014, n. 114, il quale dispone che “I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo”;
- La L. 68/1999 e le Linee Guida emanate con Direttiva n. 1/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione riguardanti le assunzioni obbligatorie previste ed i relativi meccanismi di calcolo delle scoperture.

Il PTPF 2024-2026 si esplica all'interno dei vincoli dettati da:

- Art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006 il quale fissa il tetto di spesa della Dotazione Organica di ciascuna Amministrazione nel **valore medio della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013**. Tale valore **nell'Alsia è pari ad € 7.372.887,00**;
- La Dotazione Organica - valorizzata in termini finanziari - è determinata in termini teorici convenzionalmente fissati dal Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n.11/17/CR06/C1 del 13.10.2011, che ha definito il “costo lordo delle nuove assunzioni”, aggiornato ai valori del nuovo CCNL del Comparto (2022);
- Le capacità assunzionali già disponibili a norma di legge per le annualità 2021/2023, calcolate secondo le normative innanzi riportate (aggiornate al CCNL del 16.11.2022, che retroagisce al 2021).

La programmazione 2024 / 2026¹¹ riassume, in finanziari e numerici, le risorse derivanti dalle cessazioni che determinano le possibili nuove assunzioni, ivi incluse quelle non utilizzate dal 2021.

L'utilizzo delle capacità assunzionali disponibili dipende dalle effettive disponibilità di bilancio.

Dotazione organica e consistenza numerica del personale al 31.12.2023

Nella tabella che segue è riepilogata la consistenza numerica del personale dell'Agenzia al 31.12.2023:

CCNL Funzioni Locali	
DIRIGENTI	2
Funzionari	46
Istruttori	25
Operatori Esperti	7
Operatori	1
TOT.	81

CCNL Chimico	
DIRIGENTI	1
A3	11
B2	4
C3	2
D	0
TOT.	18

¹⁰ Mentre per le Regioni le assunzioni risultano essere condizionate al rispetto di più condizioni (art. 33 del DL 34/2019, art. 4 ed art. 5 del DM 3.09.2019) , per gli enti strumentali delle Regioni sussista solo il rispetto del non superamento della spesa media del triennio 2011-2013 prevista dall'art. 3 comma 5-bis del DL 90/2014 (Parere MEF – RGS del 30.03.2020 in risposta alla richiesta di parere formulata dal Consiglio Regionale della Lombardia, secondo il quale il riferimento normativo per le facoltà assunzionali esercitabili dall'Assemblea Legislativa regionale lombarda è identificato nell'articolo 3 comma 5 del DL 90/2014, non prevedendo il Consiglio Regionale della Lombardia nel proprio Bilancio entrate correnti riferite al Titolo I, analogamente all'Alsia).

¹¹ DL 90/2014, articolo 3 comma 5

Ricognizione del personale in soprannumero e in eccedenza ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e stima del fabbisogno di personale in relazione alle esigenze funzionali.

L'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 prevede per tutte le Pubbliche Amministrazioni l'obbligo di effettuare la ricognizione del personale in soprannumero e del personale in eccedenza da valutarsi alla luce di esigenze funzionali e connesse alla situazione finanziaria.

Secondo l'ultima ricognizione annuale del personale effettuata presso le diverse articolazioni organizzative dell'Agenzia, è stata confermata l'insussistenza di situazioni di soprannumero e di eccedenza del personale di cui all'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001.

In occasione della medesima ricognizione è stata altresì riscontrata la necessità di ulteriori fabbisogni oltre a quelli già pianificati nel precedente PTFP, con la specifica dei profili professionali del personale necessario per l'attuazione degli obiettivi strategici ed operativi del Piano della Performance, più avanti dettagliati.

La programmazione

La programmazione delle assunzioni del triennio è effettuata all'interno delle capacità assunzionali dell'Ente, dei vincoli di legge in materia e della effettiva capacità di bilancio.

Si riportano pertanto, a seguire, in dettaglio per ogni anno, dal 2021 (data di rientro del personale nel ruolo Alsia ex LR 41/2022) le capacità assunzionali di ciascun anno e la programmazione del triennio di competenza nel suo complesso.

Le capacità non utilizzate per ciascuna annualità, si riportano quali resti assunzionali, nell'annualità successiva con il limite del quinquennio previsto dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114.

Tutti gli importi sono stati aggiornati ai valori previsti dal CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022.

CESSAZIONI

ANNUALITÀ	n. unità cessate	Capacità assunzionale (turnover 100%)	
2021	21	€	966.535
2022	6	€	252.860
2023	7	€	362.608
Totali	34	€	1.582.004

ANNUALITÀ	n. unità cessate	Capacità assunzionale (turnover 100%)	
2024	6	€	232.731
2025	5	€	312.366
2026	9	€	392.361
Totali	20	€	937.459

TOTALE GENERALE CESSAZIONI 2021-2026 E QUOTE ASSUNZIONALI GENERATE	54	€	2.519.462,24
---	-----------	----------	---------------------

Nel corso del 2023 è cessata una unità assunta come categoria protetta.

Quote assunzionali utilizzate

ANNUALITÀ	Capacità assunzionale UTILIZZATA	
2021	€	-
2022	€	140.230
2023	€	31.747
Totale	€	171.977

Trasformazione da part time al 50% in full time, per 2 unità cat. D e n. 7 unità cat. C
N. 1 cat. D per scorrimento graduatorie di altri Enti

Totale quote assunzionali disponibili per il triennio 2024-2026 € 2.347.485,16

NB: A partire dall'anno 2019 è consentito il cumulo delle capacità assunzionali rivenienti dalle cessazioni di personale dirigenziale e del comparto, riferiti sia all'anno precedente che ai resti assunzionali (del quinquennio precedente), al fine di determinare un unico budget complessivo, utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, secondo quanto stabilito dal Piano di programmazione dei fabbisogni (sezione delle Autonomie Cortei dei Conti, deliberazione n.17/2019).

Profili professionali ed obiettivi strategici

Le assunzioni previste per il triennio 2024 – 2026 sono riepilogate nella tabella che segue.

Le scelte di tipo qualitativo sono state effettuate con riguardo ai profili professionali ed alle competenze meglio rispondenti alle esigenze poste dalla organizzazione del lavoro, coerentemente con

- ▶ i piani di programmazione strategica e della performance
- ▶ le richieste dei Dirigenti
- ▶ in relazione alle risorse finanziarie rivenienti dal turn-over
- ▶ in relazione alle risorse finanziarie effettivamente disponibili.

La sezione del PIAO relativa alla programmazione delle Performance per lo stesso periodo ha individuato tre obiettivi strategici ed un obiettivo trasversale; le nuove assunzioni andranno a rafforzare le Aree organizzative di destinazione in vista del conseguimento degli obiettivi pluriennali dell'Ente.

Anno 2024

OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Profilo Descrizione di dettaglio secondo la classificazione ISTAT indicata	Area contrattuale di Inquadramento
OBIETTIVO STRATEGICO N.2 Incrementare la sostenibilità, la competitività e la cooperazione delle imprese Agroforestali, Agroalimentari e dell'Acquacoltura	Dirigente Pubblica Amministrazione (ISTAT 1.2.3)	n. 1 Dirigente
	Tecnici informatici, telematici e delle telecomunicazioni (ISTAT 3.1.2)	n. 1 Funzionario
	Tecnici agronomi (ISTAT 3.2.1.1)	n. 2 Istruttori
OBIETTIVO TRASVERSALE Semplificazione e dematerializzazione dei processi interni	Specialisti in contabilità (ISTAT 2.5.1.4.1)	n. 1 Funzionario
	Specialisti in risorse umane (ISTAT 2.5.1.3.1)	N. 1 Funzionario
	Addetti alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria (ISTAT 4.3)	n. 1 Istruttore

Anno 2025

OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Profilo Descrizione di dettaglio secondo la classificazione ISTAT indicata	Area contrattuale di Inquadramento
OBIETTIVO STRATEGICO N.2 Incrementare la sostenibilità, la competitività e la cooperazione delle imprese Agroforestali, Agroalimentari e dell'Acquacoltura	Agronomi e forestali (ISTAT 2.3.1.3.0)	N. 1 Funzionario
	Addetti al protocollo e allo smistamento di documenti (ISTAT 4.1.1.3.0)	N. 1 Operatore Esperto

Anno 2026

OBIETTIVO DI PERFORMANCE	Profilo Descrizione di dettaglio secondo la classificazione ISTAT indicata	Area contrattuale di Inquadramento
Nessuna assunzione programmata		

N. Unità da assumere nel Triennio	Area inquadrata	Famiglia professionale	Ruolo	Competenze
1	Dirigente	Management pubblico	Autonomia, propositività, coaching delle risorse assegnate	Capacità di gestione finanziaria, tecnica e amministrativa con autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo
1	Funzionario	Specialista della transizione digitale	Autonomia, aggiornamento continuo – anche in auto formazione – propositività in termini di innovazione di prodotto e di processo. Flessibilità operativa ed organizzativa	Capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, implicante anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo Competenze gestionali e socio-relazionali, adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità
2		Specialista in attività amministrative, contabili, giuridiche		
1		Agronomi e forestali		
1	Istruttore	Istruttore amministrativo-contabile	Autonomia nella valutazione di casi concreti e di interpretazione delle istruzioni operative ricevute. Flessibilità operativa ed organizzativa	Capacità pratiche necessarie a risolvere problemi di media complessità, in un ambito specializzato di lavoro
2		Tecnici agronomi		
1	Operatore Esperto	Addetto al protocollo e allo smistamento di documenti	Capacità di gestione di relazioni organizzative interne di tipo semplice anche tra più soggetti interagenti, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo indiretto e formale	Conoscenze per lo svolgimento di attività di tipo operativo, tecnico-manutenitivo o attività di natura amministrativa di supporto

Il dettaglio dei titoli di studio, competenze e capacità richieste per ciascuna assunzione saranno dettagliati negli avvisi di selezione.

ASSUNZIONI PROGRAMMATE PER IL TRIENNIO 2024-2026

	2024	2025	2026		
	Unità	Unità	Unità		
DIRIGENTI	1	0	0	Quote assunzionali 2021-2023 utilizzabili:	€ 1.582.003,64
Funzionari ed EQ	3	1	0	Totale quote assunzionali utilizzate:	€ 171.977,07
Istruttori	3	0	0	Assunzioni programmate nel 2024/2026:	€ 362.257,58
Operatori Esperti	0	1	0	Detratte le assunzioni obbligatorie ex L. 68/199 (n. 3 Istruttori)	€ 87.464,91
Operatori	0	0	0		
TOT.	7	2	0	Residuo quote assunzionali non utilizzate	€ 1.135.234

Le assunzioni delle categorie protette, nel limite delle quote d'obbligo, non sono computate nel budget assunzionale del turn over e vanno in ogni caso garantite sulla base del computo previsto dall'art. 3 della L.n.68/1999 (Circolare Presidenza del

Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n.5/2013 e Direttiva n. 1/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri). Sulla base di tale computo, sussistono scoperture di n. 2 unità di personale ai sensi della L.68/1999 con riferimento alle unità di personale disabile ed 1 unità di personale delle categorie protette ex artt.1, 3 e 18 della medesima legge

Nelle successive programmazioni triennali saranno evidenziate le ulteriori quote determinate a seguito di cessazioni non previste.

In aggiunta alle assunzioni previste dal PTFP, nelle annualità 2024/2025 sono inoltre previste le proroghe delle n. 3 unità lavorative presenti nell’Agenzia con contratto di lavoro somministrato, con costi interamente coperti da risorse etero finanziate.

Nella programmazione delle assunzioni da effettuare nel triennio, al fine di selezionare le migliori risorse nel più breve tempo possibile, si farà ricorso ai seguenti strumenti di seguito indicati:

Mobilità volontaria mediante la piattaforma InPA	<ul style="list-style-type: none"> • art. 30 comma 2-bis 1 bis del D.Lgs. 165/2001 (non obbligatorio ex art. 3 comma 8 della L. 56/2019), • art. 35-ter del D.Lgs. 165/2001
Scorrimento di graduatorie di altre PA	<ul style="list-style-type: none"> • art. 1 comma 147 della L. n.160/2019
Concorsi esterni	<ul style="list-style-type: none"> • ex articolo 35 e ss. del D.Lgs. 165/2001

Copertura Finanziaria

L’art. 83 della LR n. 34 del 2001 prevede che I bilanci degli enti e degli organismi dipendenti dalla Regione siano approvati unitamente al bilancio regionale. Pertanto, per quanto attiene la capacità di copertura del Piano dei Fabbisogni di Personale relativo alle annualità 2024-2026 si fa riferimento all’ultimo Bilancio di Previsione Triennale approvato, ovvero il Bilancio 2023/2025, trasmesso alla Regione Basilicata con nota del 5.07.2023 ed approvato con la LR n. 34 del 18.10.2023.

Per tale ragione non è prevista alcuna assunzione nel 2026, anno non ancora coperto da un Bilancio di previsione approvato.

Si dà atto, infine, che, coerentemente con quanto riportato nelle tabelle relative alle capacità assunzionali dell’Ente, al netto delle capacità già utilizzate dal 2022 e 2023, la copertura finanziaria delle programmate assunzioni è assicurata a valere sui pertinenti capitoli relativi alla spesa per retribuzioni, oneri riflessi e IRAP, personale del comparto e dirigenti, del bilancio di previsione 2023-2025, anche tenuto conto della quota parte derivante dalle cessazioni previste nelle annualità interessate dal piano.

Per quanto riguarda le nuove assunzioni saranno a carico del bilancio le seguenti mensilità:

Nel 2024

n. 1 Dirigente	3 mesi
n. 3 Funzionari	7 mesi
n. 3 Istruttori	6 mesi

Nel 2025

n. 1 Funzionario	12 mesi
n. 1 Operatore Esperto	12 mesi

QUADRO FINALE DI SINTESI

	AL 31.12.2023	cessazioni 2024	assunzioni 2024	totale	Di cui L.68
DIR. GENERALI	1	0	0	1	0
DIRIGENTI	2	0	1	3	0
Funzionari	46	2	3	47	1
Istruttori	25	3	3	25	4
Operatori Esperti	7	1	0	6	1
Operatori	1	0	0	1	1
	82	6		83	7

VALORIZZAZIONE IN TEMINI FINANZIARI DELLA DOTAZIONE ORGANICA - ANNO 2024

AGENZIA LUCANA DI SVILUPPO E DI INNOVAZIONE RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA SECONDO LE DISPOSIZIONI DI CUI AL D.L. 90/2014, art. 3 comma 5 e ss. IN ATTUAZIONE ART. 10 della L.R. n.41 del 22.12.2020 - Autonomia organizzativa ALSIA						
VALORIZZAZIONE IN TERMINI FINANZIARI DELLA DOTAZIONE ORGANICA DI DIRITTO E DEL PERSONALE IN SERVIZIO al 31.12.2023 - CCNL Funzioni Locali (con cessazioni ed assunzioni programmate nel corso del 2024)						
		COSTO UNITARIO (Doc. Conf.Regioni 13.10.2011) AGGIORNATO AL CCNL COMPARTO 16.11.2022 e CCNL DIRIGENTI 17.12.2020	VALORIZZAZIONE DOTAZIONE ORGANICA DI DIRITTO IN TERMINI FINANZIARI	PERSONALE IN SERVIZIO al 31.12.2023		PERSONALE a tempo determinato o comandato presso Strutture
				TEMPO PIENO	PART TIME	
DIR. GENERALI	1	€ 107.830,00	€ 107.830,00	1		1
DIRIGENTI	3	€ 121.975,00	€ 365.925,00	3		
Funzionari	47	€ 34.638,71	€ 1.628.019,37	47		
Istruttori	25	€ 31.899,26	€ 797.481,50	25		1
Operatori Esperti	6	€ 28.365,38	€ 170.192,28	6		
Operatori	1	€ 26.831,51	€ 26.831,51	1		
TOT.	83	TOT.	€ 3.096.279,66	83	0	2

A detrarre costi personale L.68/1992 (n. 1 Operatore, n. 1 Operatore esperto, n. 4 Istruttori, n. 1 Funzionario) € 217.432,64

Valorizzazione D.O. Comparto Funzioni Locali:	€ 2.878.847,02
--	----------------

VALORIZZAZIONE IN TERMINI FINANZIARI DELLA DOTAZIONE ORGANICA DI DIRITTO E DEL PERSONALE IN SERVIZIO al 31.12.2023 con <u>CCNL</u> Industria Chimica e Farmaceutica						
DO Alsia al 31.12.2023		COSTO UNITARIO (Doc. Conf.Regioni 13.10.2011)	VALORIZZAZIONE DOTAZIONE ORGANICA DI DIRITTO IN TERMINI FINANZIARI	PERSONALE IN SERVIZIO al 31.12.2023		PERSONALE A tempo determinato o comandato presso Strutture
				TEMPO PIENO	PART TIME	
DIRIGENTI	1	€ 113.749,80	€ 113.749,80	1	0	
A3	11	€ 58.366,81	€ 642.034,91	11	0	
B2	4	€ 48.552,54	€ 194.210,16	4	0	
C3	2	€ 44.397,97	€ 88.795,94	2	0	
D		€ 0,00	€ 0,00	0	0	
TOT.	18	Valorizzazione D.O. CCNL Ind.Ch.Farm.	€ 1.038.791	18	0	0

DO Alsia finanziaria, al 31.12.2023 al netto del costo del personale assunto con L. 68/1992		VALORIZZAZIONE DOTAZIONE ORGANICA DI DIRITTO IN TERMINI FINANZIARI	PERSONALE IN SERVIZIO anno 2024		
			TEMPO PIENO	PART TIME	TEMPO DET. o comandato
CCNL FFLL. AI 31.12.2023	83	€ 2.878.847	83	0	2
CCNL IND.CH. AI 31.12.2023	18	€ 1.038.791	18	0	0
TOT.	101	€ 3.917.638	101	0	2

3.4 Formazione del personale

La formazione del personale costituisce uno dei principali strumenti di innovazione e di modernizzazione nella Pubblica Amministrazione, quale metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali dei dipendenti.

Le priorità da perseguire, per il periodo 2024-26, riguardano il miglioramento e la semplificazione dei processi, per innalzare qualità, efficienza, efficacia ed economicità dei servizi erogati all'utenza. In considerazione delle note difficoltà legate alla carenza di personale nelle strutture amministrative, l'Agenzia si attiverà inoltre per attivare forme di collaborazione con altri Enti o Amministrazioni, finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni.

Il programma formativo dell'Agenzia è costruito con riferimento ai 3 Obiettivi pluriennali strategici dell'ALSIA, favorendo il consolidamento di conoscenze, competenze e comportamenti necessari al loro raggiungimento e puntando a sviluppare le abilità che facilitano l'innovazione, l'integrazione, la programmazione di medio periodo. All'Area Ricerca è stato affidato il compito della formazione del personale con profilo tecnico.

Si punterà al potenziamento diffuso delle abilità connesse con le competenze digitali ed a favorire la partecipazione diffusa a seminari/convegni tesi a fornire capacità di lettura degli scenari di crescita del comparto agricolo, delle dinamiche di cambiamento e dei processi evolutivi all'interno dei quali l'Agenzia dovrà costruire la sua azione di breve e medio periodo (partecipazione alle Giornate Fitopatologiche, seminari di aggiornamento su normative Agid; convegni in ambiti fieristici, partecipazione a giornate dimostrative, etc.), portando a sistema l'esperienza realizzata nel 2022 e nel 2023 con il III Meeting annuale dell'ALSIA, che ha visto l'Agenzia protagonista nella organizzazione di un confronto con le altre Agenzie regionali di Sviluppo Agricolo.

La programmazione per il triennio 2024-2026 è riconducibile alle seguenti aree tematiche:

1. Management e soft skills;
2. Semplificazione e digitalizzazione,
3. Prevenzione di fenomeni di maladministration e incremento della trasparenza;
4. Rafforzamento dell'azione amministrativa;
5. Adeguamento delle competenze tecnico professionali;
6. Incremento della Sicurezza sul lavoro.

Le risorse interne ed esterne

Dal 2020 non sono più applicate le norme di contenimento e riduzione della spesa per la formazione (fissate dall'articolo 6, comma 143, del D.L. 78/2010, che disponeva la riduzione del 50% per le spese di formazione rispetto a quelle del 2009), abrogate dall'articolo 57, comma 2, del DL 124/2019.

Le risorse disponibili, destinate alla frequenza di corsi e seminari su temi specialistici acquistati "a catalogo", in prevalente modalità on line (per ottimizzare al massimo le risorse disponibili) sono state suddivise fra le Aree organizzative dell'Ente in termini proporzionali al personale assegnato, ed allocate sul cap. n. U00060 classificazione 16.03.1 del bilancio – pari ad € 10.000,00 per il personale del comparto - e per i dirigenti sul cap. n. U00065 classificazione 16.03.1 - pari ad € 1.500,00 per il personale dirigente - per un totale di € 11.500,00.

Altre risorse destinate alla formazione di categorie ristrette di utenti sono previste nell'ambito di specifici capitolati di assistenza tecnica nell'utilizzo di pacchetti applicativi gestionali. In sede di redazione del Bilancio di previsione 2024 l'Alsia cercherà di incrementare il budget a disposizione della formazione del personale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie. Nel corso del 2024 sarà effettuata una rilevazione dei fabbisogni formativi complessivi dell'Ente. Sono inoltre disponibili abbonamenti a riviste specializzate, in campo tecnico, economico e giuridico-amministrativo.

Per quanto riguarda l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale, l'Agenzia ha attuato il dispositivo contrattuale che disciplina i permessi per diritto allo studio, esauendo per intero la disponibilità prevista dal CCNL. Numerosi dipendenti hanno inoltre usufruito negli scorsi anni di permessi retribuiti legati alla frequenza di corsi universitari, master e specializzazioni post laurea.

Il sistema di monitoraggio descritto nella Sezione 4 del PIAO fornirà informazioni sullo stato di avanzamento del Piano di Formazione con la cadenza periodica ivi prevista.

Nella tabella a seguire si riportano, per ciascun intervento programmato:

- Argomento del Corso
- Tipologia di intervento;
- Destinatari;
- Durata dell'intervento in ore / Allievo
- Risultati attesi
- Capitolo di bilancio e costo dell'intervento

Prospetto interventi formativi 2024

Argomento del Corso	Corso di Potenziamento delle competenze	Corso di Aggiornamento	Intervento di Sensibilizzazione	Destinatari	Ore / Allievo	N. Allievi	TOT. ORE EROGATE	Formatore		Risultati attesi	Costo	Cap. Bilancio
								Interno	Esterno			
1 Nuovo Codice degli Appalti (Syllabus)		X		RUP acquisiti beni e servizi ed EQ	8	6	48		X	Incremento della <i>compliance</i>	€ -	
2 Monitoraggio informatizzato di progetti e commesse				Responsabili di progetto e responsabili della rendicontazione	4	~ 30	120		X	Maggiore efficienza nell'uso delle risorse di progetto	€ 600,00	230
3 Norme di prevenzione della corruzione			X	Tutto il personale	4	104	416		X	Abbattimento dei rischi di maladministration	€ 500,00	230
4 Funzionalità avanzate dell'applicativo "paghe" (SIGRU)	X			Addetti alla funzione	40	4	160		X	Incremento delle abilità operative nell'utilizzo delle funzionalità dell'applicativo	€ 2.200,00	230
5 Funzionalità avanzate dell'applicativo per la gestione delle presenze (RILPRES)	X			Addetti alla funzione	24	2	48			Incremento delle abilità operative nell'utilizzo delle funzionalità dell'applicativo	€ 1.300,00	230
6 Modalità di caricamento dati, informazioni e video sul sito web istituzionale				PO Aree Programmazione e Servizi di Base	40	10	400	X	X	Acquisizione di abilità operative per il caricamento di file / informazioni su web	€ 2.200,00	230
7 Funzionalità avanzate dell'applicativo di e-procurement / gestione contratti	X			Addetti alla funzione	5	2	10		X	Acquisizione di abilità operative	€ 300,00	230
8 Funzionalità avanzate dell'applicativo di e-procurement / incarichi legali	X			Addetti alla funzione	5	2	10		X	Acquisizione di abilità operative	€ 300,00	230
9 Funzionalità avanzate dell'applicativo di e-procurement / gestione affidamento lavori pubblici	X			Addetti alla funzione	10	2	20		X	Acquisizione di abilità operative	€ 600,00	230
10 Percorso formativo sulla discriminazione di genere nei luoghi di lavoro, di concerto con l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità			X	Tutto il personale	4	104	416	X	X		€ -	
11 Percorso formativo sul Codice di Condotta			X	Tutto il personale	2	104	208	X			€ -	

Tot. Complessivo ore di formazione da erogare nell'anno 1856

Agli interventi riportati nella tabella precedente devono essere aggiunti i corsi specialisti acquistati "a catalogo", in prevalente modalità on line, per ottimizzare al massimo le ulteriori risorse disponibili (pari ad € 11.350,00 per il personale ed € 2.240,00 per i dirigenti), suddivise fra le 5 strutture organizzative attualmente in essere.

Sezione 4: Monitoraggio

Fra gli obiettivi di performance assegnati alla Direzione per il 2024 è stata prevista la redazione di un progetto di dettaglio del sistema di monitoraggio del Piano di Prevenzione della Corruzione, del Piano della Performance e delle singole attività progettuali. Nelle more della sua predisposizione, viene riconfermato lo schema di monitoraggio adottato nel PIAO 2023-2025.

Sezione PIAO monitorata	Strumenti e modalità	N° rilevazioni programmate / anno	Tempistica rilevazione	Soggetti responsabili della trasmissione dei dati all'ufficio	NOTE
Valore Pubblico e Performance	Report sullo stato di avanzamento della programmazione effettuata con il PIAO e proposta di eventuale rimodulazione	2	30 giugno 31 dicembre	Dirigenti delle Aree o soggetti da questi designati	Da effettuarsi secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009
Piano Azioni Positive	Report sull'attuazione complessiva della programmazione effettuata con il PIAO	1	31 dicembre	Dirigente Area Affari Generali e Finanziari	
Piano di Prevenzione della Corruzione	Report sullo stato di avanzamento della programmazione effettuata con il PIAO e proposta di eventuale rimodulazione	2	30 giugno 31 dicembre	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Da effettuarsi secondo le indicazioni di ANAC
Piano della Trasparenza	Report sullo stato di avanzamento della programmazione effettuata con il PIAO e proposta di eventuale rimodulazione	2	30 giugno 31 dicembre	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	Da effettuarsi secondo le indicazioni di ANAC
Piano Organizzativo Lavoro Agile	Report sull'attuazione complessiva della programmazione effettuata con il PIAO	1	31 dicembre	Dirigente Area Affari Generali e Finanziari	
Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale	Relazione tecnica di accompagnamento al PTFP dell'anno successivo	1	31 dicembre	Dirigente Area Affari Generali e Finanziari	
Piano di Formazione	Relazione tecnica di accompagnamento al PTFP dell'anno successivo	1	31 dicembre	Dirigente Area Affari Generali e Finanziari	

PIAO 2023 – Sezione 2 Performance
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 2023:

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

Risorse Umane assegnate all'Area per il 2024 (Cognome e Nome)	Eventuale responsabilità (inserire il riferimento all'obiettivo ed i compiti)

Data _____

Firma del Dirigente _____

PIAO 2024 – Sezione 2 Performance
Modello B – Report di sintesi del monitoraggio (intermedio e finale)

Area: _____ Dirigente: _____

MONITORAGGIO Intermedio, effettuato alla data del _____
 Finale, alla data del _____

Obiettivo operativo assegnato all'Area per il 2024 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 2024	
Assegnati € <input style="width: 150px;" type="text"/>	Emesse RDA per € <input style="width: 150px;" type="text"/>

Data _____

Firma del Dirigente _____

PIAO 2024 – Sezione 2 Performance – AZIONI POSITIVE
Report di sintesi del monitoraggio

Area: Dirigente:

MONITORAGGIO finale, alla data del _____

Obiettivo operativo assegnato all'Area per il 2024 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):	

Data

Firma del Dirigente

