

AGENZIA DI PROMOZIONE TERRITORIALE
APT BASILICATA



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023

(Deliberazione del Direttore Generale n. 29 del 23/02/2026)



PRESENTAZIONE

La relazione sulla performance, prevista dall'art. 10 del D. Lgs. n° 150/2009 e ss.mm.ii., costituisce lo strumento mediante il quale le pubbliche amministrazioni illustrano ai cittadini e a tutti gli stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno.

Essa rappresenta il momento conclusivo del Ciclo di Gestione della Performance di cui all'art. 4 del suddetto D. Lgs. n° 150/2009, che ha inizio con l'adozione del Piano Triennale della Performance di cui all'art. 10 dello stesso D. Lgs. n° 150/2009. E, infatti, evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel piano della performance e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive adottate o da adottare.

Conformemente a quanto previsto dalla normativa sopra richiamata, la presente relazione sulla performance dell'APT evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nel corso del 2023 rispetto ai singoli obiettivi strategici ed operativi definiti nel Piano della Performance 2023-2025, approvato con deliberazione del Direttore Generale n° 123 del 20/06/2023.

Nel suddetto documento di programmazione, redatto in conformità al nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'A.P.T. approvato con Deliberazione del Direttore Generale n.224/2022 e successiva presa d'atto n.185/2025, sono stati riportati obiettivi, indicatori e risultati attesi per la gestione dell'Agenzia, in conformità alle risorse disponibili e nel rispetto dei vincoli di bilancio e degli atti di pianificazione e programmazione di riferimento. L'Amministrazione ha inoltre un utile di bilancio che dimostra la bontà del proprio operato.

La presente relazione si configura come un documento snello e comprensibile, accompagnato da una serie di allegati che raccolgono informazioni di maggior dettaglio.

È stata redatta tenendo conto delle indicazioni contenute nella delibera CIVIT n° 5/2012 e ss.mm.ii. e nella nota dell'Autorità Regionale per la Valutazione e il Merito-O.I.V. prot. n° 21/OIV del 1° febbraio 2018, nonché nelle Linee guida per la Relazione annuale sulla performance del Dipartimento della Funzione Pubblica n° 3/2018.

È, pertanto, ispirata ai principi di trasparenza, intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna, ed è articolata in cinque sezioni principali: la prima è dedicata alle informazioni di sintesi per i cittadini e gli altri stakeholder esterni, quali il contesto esterno di riferimento, i dati relativi all'Agenzia, i risultati raggiunti e le criticità riscontrate; la seconda rappresenta il "cuore" della relazione perché è quella in cui vengono riportati i dati relativi ai risultati raggiunti rispetto agli obiettivi strategici ed operativi programmati, sia in termini di performance organizzativa che in termini di performance individuale; la terza riporta le informazioni



relative alle risorse, all'efficienza e all'economicità dell'azione dell'Agenzia; la quarta è riferita alle pari opportunità e al bilancio di genere; la quinta, infine, illustra il processo di redazione della stessa relazione.

Si è riportato in modo chiaro e analitico il grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi previsti nel Piano della Performance, sia strategici che operativi (ivi compresi quelli connessi all'anticorruzione e alla trasparenza). Sono state indicate in maniera dettagliata le fonti dei dati utilizzati per la compilazione della relazione e le modalità della loro raccolta; laddove necessario, è stata richiamata la base di partenza per il calcolo degli indicatori e spiegato il metodo di calcolo; si è, poi, data evidenza ai risultati conseguiti in termini di performance organizzativa ed individuale.

In questa prefazione è d'uopo evidenziare come il presente documento sia una fotografia della capacità strategica, organizzativa e operativa di un Ente che si occupa di promozione del territorio e di turismo, e che quindi per mission istituzionale e statutaria, trova la sua ragione stessa di esistere nel raggiungimento di obiettivi riscontrabili in un ambito non confinabile all'interno del perimetro aziendale, ma attraverso l'analisi di fenomeni e indicatori che riguardano un intero settore economico. Il periodo cui si riferisce il presente documento ha visto, come nell'anno precedente, l'assoluta priorità di far sì che venissero limitati gli effetti delle criticità congiunturali (persistenza del covid, crisi economica internazionale ecc.) vissute dal settore, cercando contestualmente di contribuire alla ripresa del turismo lucano con la consapevolezza delle difficoltà derivanti dall'incremento della competitività tra le diverse regioni d'Italia e d'Europa.

Approvata con deliberazione del Direttore Generale in carica, in attuazione del principio di continuità dell'azione amministrativa avendo il DG uscente assunto altra carica ed al fine di evitare controversie da parte del personale dipendente per perdita di chance, la presente relazione sarà pubblicata nella sezione *"Amministrazione Trasparente/Performance/relazione sulla performance"* al link: <https://aptbasilicata.portaletrasparenza.net/it/trasparenza/performance/relazione-sulla-performance.html> del sito web istituzionale dell'Agenzia.



INDICE

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI....	5
1.1. Il contesto esterno di riferimento	5
1.2. L'Amministrazione.....	6
1.2.1 - Funzioni e compiti dell'Agenzia	6
1.2.2 - La struttura organizzativa e la dotazione organica	6
1.2.3 - Le risorse finanziarie	8
1.2.4 I risultati raggiunti	8
1.3. Le criticità e le opportunità	10
2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	10
2.1. Albero della performance.....	10
2.2. Obiettivi strategici e operativi	11
2.2.1 Standard di qualità dei servizi	17
2.2.2 Stato di attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023-2025	17
2.2.3 Performance organizzativa	18
2.3. Obiettivi individuali	20
3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....	22
4. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	25
5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	25
5.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità per la redazione della Relazione	25
5.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance.....	26
6. ALLEGATI	27



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

1.1. Il contesto esterno di riferimento

I risultati del 2023 sono frutto del lavoro svolto dagli operatori e dalle istituzioni in un periodo particolarmente difficile, che non va dimenticato. Con riferimento all'attività promossa in questi anni dall'APT, le campagne dedicate all'outdoor e ai parchi hanno portato con autorevolezza nel mercato nazionale e internazionale l'immagine della Basilicata verde. **Il programma Ambiente Basilicata**, attivo dal 2021, ci ha consentito di raccontare in modo nuovo una regione in grado di coniugare natura e attività dell'uomo. **Il programma PARTI, Basilicata!** ha consentito di sostenere la ripresa delle imprese e degli operatori sul mercato. **Il programma Turismo Tutto l'Anno** ha accompagnato la promozione all'estero e la comunicazione volta alla destagionalizzazione e alla distribuzione dei flussi nelle diverse aree territoriali. Il dato, comune alle altre regioni d'Italia, del decremento di turismo domestico è stato recuperato grazie alla quota di turisti stranieri, che ha ampiamente superato i numeri dell'anno di Matera Capitale Europea della Cultura. Parliamo di un incremento, rispetto al 2022, del 43,6% in termini di arrivi, e del 34,4% in termini di presenze.

La stagione 2023, dopo aver avviato progetti come il **“turismo delle passioni”**, **“Basilicata Comics & Games”**, **“Roots-In – la borsa internazionale del turismo delle origini”**, ci ha restituito il raggiungimento di tutti e tre gli obiettivi che ci eravamo posti alla BIT 2020, pochi mesi prima della pandemia, ovvero: incrementare la quota di turismo estero, consolidare le aree forti incrementando al contempo la quota di turismo nelle aree interne, innovare il modo di fare promozione

Tra le tante evidenze positive che riscontriamo come esito dell'attività 2023, portiamo ad esempio il riconoscimento ricevuto come miglior **“destinazione digitale”** d'Italia nell'ambito della prestigiosa ricerca condotta da Data Appeal, ricerca che ci colloca anche al terzo posto per gli apprezzamenti da parte dei turisti stranieri. Inoltre, la Basilicata è risultata prima per “accoglienza” nella classifica del Tourism Regional Reputation Index, l'indagine condotta da Demoskopika per le diverse destinazioni regionali italiane. Risultati come questi segnalano la buona salute di un sistema turistico in grado di aprirsi e di riscuotere apprezzamenti da parte dei viaggiatori nazionali e internazionali.

Nel complesso regionale, l'andamento della stagione 2023 fornisce un risultato assolutamente positivo, con un +20,72% di arrivi e +14,36% di presenze rispetto al 2022. Il totale di 1.642 strutture ricettive per 44.487 posti letto (+8,2% e +2,8% rispetto all'anno precedente) denota un incremento, rispetto al 2019, sia del numero di esercizi (+8,3%) che di posti letto (+3,1%).



1.2. L'Amministrazione

L'Agenzia di Promozione Territoriale - A.P.T. è un **ente strumentale della Regione Basilicata** istituito con la L.R. 4 giugno 2008, n° 7 la quale ha **competenza sull'intero territorio regionale**. Ha sede legale a Matera, ha un altro Ufficio a Potenza e può istituire proprie strutture ed altri uffici periferici nelle zone ritenute di alta valenza turistica.

Organi dell'A.P.T. sono il Comitato di indirizzo (che svolge i compiti di cui all'art. 13 della L.R. n° 7/2008), il Direttore Generale (che svolge i compiti di cui all'art. 14 della L.R. n° 7/2008) e il Collegio dei Revisori (che svolge i compiti di cui all'art. 15 della L.R. n° 7/2008).

1.2.1- Funzioni e compiti dell'Agenzia

L'Agenzia promuove lo sviluppo turistico delle risorse locali e regionali, attraverso azioni tese a caratterizzare, valorizzare e pubblicizzare, in maniera integrata, l'insieme delle risorse storiche, naturali, culturali e paesaggistiche locali, compresi i prodotti dell'agricoltura e dell'artigianato locale, per aumentare l'attrattività turistica del territorio e favorire nuove forme di sviluppo economico sostenibile.

Essa coordina il sistema di comunicazione integrata dei sistemi territoriali regionali e dell'immagine turistica della Basilicata, e svolge tutti i compiti elencati all'art. 11, comma 3, della L.R. n° 7/2008 al cui contenuto integralmente si rimanda, avendone già definito le attività nell'alveo dello stesso Piano delle Performance ut sopra citato

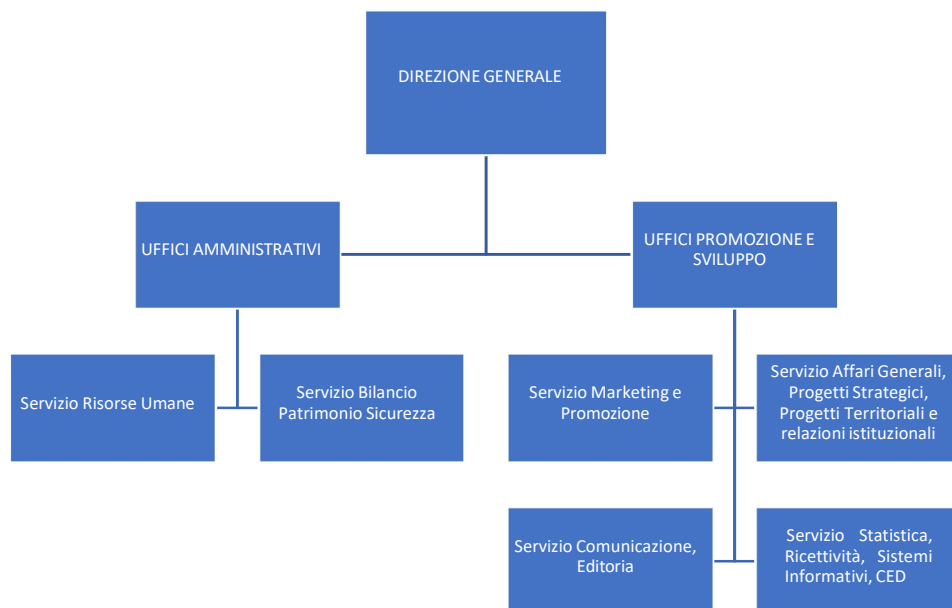
1.2.2- La struttura organizzativa e la dotazione organica

- La struttura organizzativa

Per espressa previsione della legge istitutiva, l'A.P.T. opera ***“in raccordo con la programmazione regionale”*** e, pur essendo dotata di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale-contabile, gestionale e tecnica, **entro i limiti dei poteri di indirizzo, vigilanza e controllo della Regione Basilicata**.

In base agli atti - lo Statuto ed il Regolamento della dotazione organica e dell'organizzazione degli uffici - adottati all'indomani della sua istituzione e consultabili nella Sezione *“Amministrazione Trasparente/Disposizioni Generali”* del sito web istituzionale www.aptbasilicata.it, la struttura organizzativa dell'A.P.T. si articola in una Direzione Generale e n. 6 Servizi affidati al coordinamento del personale del comparto titolare di posizione organizzativa- elevata qualificazione secondo la definizione del CCNL 2019-2021.

Nel marzo 2022 è stato adottato il nuovo modello organizzativo, valido anche nel 2023 ed articolato in due uffici e sei servizi, che operano in raccordo con la Direzione Generale così come da diagramma seguente.



I dipendenti presenti alla data del 31 dicembre 2023 sono 15, come risulta dalla sottostante Dotazione organica, numero non mutato in ragione della sostituzione del dott. Peluso, collocato in quiescenza, con il dott. Desantis, assunto a far data dal 1° settembre 2023.

- La dotazione organica

CONTRATTO	Donne	%	Uomini	%	TOTALE UNITA'
DIRETTORE GENERALE	0	0	1	6,67	1
DIRIGENTI TEMPO INDETERMINATO	0	0	0	0,00	0
DIRIGENTI TEMPO DETERMINATO	0	0	0	0,00	0
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	7	46,67	6	40,00	13
PERSONALE ASSEGNAZIONE TEMPORANEO	0	0	1	6,67	1
	7	46,67	8	53,33	15

Organico dell'Ente al 31 dicembre 2023 (Tabella 1)

La relativa composizione per genere e per Struttura di massima dimensione dell'organico a tempo indeterminato (Tabella 2).

CONTRATTO	AREA (CCNL 16.11.2022)	REGIME ORARIO	Donne	%	Uomini	%	TOTALE UNITA'
INDETERMINATO	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FULL TIME	5	33,33	2	13,33	7
	ISTRUTTORI	FULL TIME	2	13,33	4	26,67	6
	OPERATORI ESPERTI	FULL TIME	0	0,00	0	0,00	0
	OPERATORI	FULL TIME	0	0,00	2	13,33	2
			7	46,67	8	53,33	15

Tabella 3 - Composizione per genere, categoria d'inquadramento e regime orario del personale non dirigenziale a tempo indeterminato



RUOLO RICOPERTO	Donne	%	Uomini	%	TOTALE UNITA'
ELEVATA QUALIFICAZIONE	4	57,14	1	14,29	5
RESPONSABILI DI SERVIZIO (Escluso Elevate Qualificazioni)	1	14,29	1	14,29	2
	5	71,43	2	28,57	7

1.2.3- Le risorse finanziarie

L'A.P.T. provvede alle spese di funzionamento e di attività con le risorse derivanti dalle entrate indicate dall'art. 18 della L.R. n° 7/2008:

- redditi e proventi patrimoniali e di gestione;
- finanziamenti, contributi e rimborsi da parte della Regione in funzione degli incarichi affidati;
- corrispettivi, finanziamenti, contributi e rimborsi da parte di enti locali territoriali, di altri enti pubblici e di privati committenti, connessi all'esercizio di incarichi affidati all'Agenzia

Oltre che sui trasferimenti ordinari da parte della Regione (contributo ordinario per le spese di funzionamento dell'importo annuo di euro 2.600.000,00), l'A.P.T. può contare, quindi, sia su trasferimenti regionali straordinari, in funzione di specifici incarichi affidati, che su quote di compartecipazione da parte di Enti Locali e di altri soggetti pubblici e privati, per iniziative congiunte realizzate con la regia dell'A.P.T.

Come si illustrerà meglio, *infra*, al paragrafo 3, l'Agenzia gode di un ottimo stato di "salute finanziaria" in termini di equilibri finanziari, economici e patrimoniali, tenendo conto dei vincoli di bilancio e del proprio sistema contabile.

Necessita, tuttavia, di maggiori risorse per fare il "salto di qualità" al quale aspira, sul versante interno, al fine di superare le criticità tuttora presenti. La dotazione aggiuntiva garantita da alcuni strumenti e programmi di finanziamento regionali, istituiti ad-hoc per sostenere il rilancio del turismo dopo il covid, hanno consentito la qualificazione dell'azione statutaria dell'Agenzia incidendo anche sui risultati raggiunti e sugli impatti sul settore.

Sul punto si rappresenta che con Delibera del Direttore Generale n. 98 del 15 maggio 2023 "Bilancio di Previsione 2023 e Bilancio Pluriennale per il triennio 2023/2025" è stata attestata una disponibilità iniziale per l'anno 2023 pari ad € 10.427.738,65 in termini di competenza a fronte di un Risultato di Amministrazione che ha registrato, a consuntivo, un valore di € 215.041,51 evidenziando una grande virtuosità dell'Amministrazione nel realizzare gli obiettivi mantenendo i conti in ordine.



1.2.4- I risultati raggiunti

L'analisi complessiva dei risultati raggiunti dall'A.P.T. al termine del ciclo della *performance* del 2023 evidenzia come l'Agenzia sia riuscita a mantenere **elevati livelli di performance nonostante le difficoltà e le incertezze derivanti dalle poche risorse umane a disposizione (una delle quali assunta in sostituzione della P.O.)**

I principali settori di intervento e miglioramento indicati nel piano della *performance*: sono **l'organizzazione interna e le cd. "attività core"**.

- **Organizzazione interna**

Come si illustrerà, in dettaglio, al paragrafo 2.2, **l'Agenzia è riuscita anche nel 2023 a dare concretezza a tutti gli interventi "strutturali" sviluppati nell'anno precedente**, ottenendo, così, i risultati sperati in termini di miglioramento gestionale e organizzativo, delle competenze e del grado di soddisfazione del personale, degli aspetti legati alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, etc.

- **"Attività core" dell'Agenzia**

Sul versante esterno, si è riusciti ad operare efficacemente e sono state poste in essere - tutta una serie di iniziative - da quelle di supporto agli operatori del settore a quelle di promo-commercializzazione, comunicazione e media planning, a quelle di marketing - illustrate in dettaglio nel "Piano Marketing - Piano delle attività 2023" (All. 2).

Nel 2023 hanno preso forma un insieme di progettualità di particolare rilievo strategico. L'APT ha avviato, per prima a livello nazionale, lo sviluppo del cosiddetto "*Turismo delle passioni*", un innovativo modello di viaggio fondato sul coinvolgimento non solo degli operatori turistici, ma anche di associazioni e soggetti attivi nei settori culturale, ricreativo e in altri ambiti affini.

Tale impostazione ha generato un significativo impatto in termini di visibilità e posizionamento, portando la Basilicata all'attenzione delle principali riviste specializzate in marketing e turismo. Parallelamente, è stata implementata la borsa Roots IN, giunta alla sua seconda edizione, con un importante potenziamento della componente laboratoriale. L'iniziativa ha approfondito il tema del turismo delle radici sotto molteplici profili, consentendo alla Basilicata di affermarsi come prima Regione in Italia capace di affrontare in modo strutturato e organico il turismo delle origini. A tale percorso si è affiancata un'intensa attività di promocommercializzazione, attraverso l'organizzazione di workshop finalizzati all'incontro tra domanda e offerta. Ulteriore progetto sviluppato nel medesimo periodo è stato Four Seasons, un sistema di incentivi orientato a favorire l'esternalizzazione e il rafforzamento competitivo delle imprese.



1.3. Le criticità e le opportunità

Nonostante il già evidenziato perdurante e sempre più consistente sottodimensionamento di organico **non si sono registrate particolari criticità nel raggiungimento degli obiettivi previsti nel Piano della Performance 2023-2025, ad eccezione di alcuni aspetti.**

Il raggiungimento dei risultati attesi è senz'altro dovuto:

- da un lato, all'attenta azione di programmazione e pianificazione dell'attività dell'Agenzia, che si è tradotta nella oculata **scelta di obiettivi di performance per l'anno 2023** *“rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla mission istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione”*, ma, allo stesso tempo, *“correlati alla quantità e qualità delle risorse umane e finanziarie disponibili”*;
- e, dall'altro, al **corretto presidio del ciclo di gestione della performance** da parte delle Sezioni deputate che ha consentito di apportare per tempo i correttivi resisi necessari, nonostante un cambio *“in itinere”* della figura di coordinamento delle Performance in seno all'Agenzia.

In particolare, sul versante esterno l'A.P.T. ha seguito la strategia per lo sviluppo del turismo lucano basata sulle **tre parole chiave** *“integrazione dell'offerta, internazionalizzazione delle strategie di marketing e comunicazione, innovazione dei metodi e degli strumenti di azione”*, che ha tradotto in innovativi e sfidanti obiettivi nel Piano 2023-2025 e, sotto il profilo dell'operatività e della mission dell'agenzia, nel Piano Strategico di Marketing Turistico costruito con la condivisione e la collaborazione degli operatori del settore.

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1. Albero della performance

Come specificato dalla delibera CIVIT n° 112/2010, l'Albero della *performance* è una *“mappa logica che rappresenta, anche graficamente, i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani operativi (che individuano obiettivi operativi, azioni e risorse)”*. Esso mostra, anche graficamente, come l'insieme degli obiettivi strategici ed operativi contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, alla realizzazione del mandato istituzionale e della mission delle amministrazioni.

Nel Piano della *Performance* dell'A.P.T. per il triennio 2023-2025 il mandato istituzionale e la mission dell'A.P.T. sono stati declinati in **sei linee strategiche individuate per outcome omogenei**, a loro volta declinate in **obiettivi strategici, obiettivi operativi ed azioni**.



Le suddette linee strategiche (con i relativi *outcome*) sono riportate nella tabella che segue, mentre gli obiettivi strategici ed operativi sono riportati nell'Albero della *Performance* che fornisce la rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della *performance* dell'A.P.T. per l'anno 2023. Il suddetto Albero della *Performance*, già allegato al piano, viene riportato in allegato alla presente relazione (All. 1).

Tabella n° 2 - Linee strategiche e *outcome*

Linee strategiche	Outcome
LS1. VALORIZZAZIONE	Promozione del <i>brand</i> territoriale "Basilicata Turistica" attraverso la valorizzazione dell'insieme delle risorse turistiche, culturali, ambientali e agroalimentari regionali, in ambito nazionale ed internazionale secondo i programmi e piani strategici Regionali _ Valorizzare il patrimonio culturale e ambientale in ottica di fruizione turistica, anche attraverso la realizzazione di attrattori di nuova generazione
LS2. MARKETING	Sviluppare e incrementare i flussi turistici (Arrivi e Presenze) attraverso mirate strategie e azioni di comunicazione e marketing territoriale, sia off-line che in ambiente digitale
LS3. PROMOZIONE DEL TERRITORIO	Rafforzare il sistema di offerta regionale mediante azioni di sostegno e accompagnamento alla creazione di Consorzi, Associazioni di partnership pubblico/privato, reti di impresa, Club di Prodotto, Itinerari Tematici, Sistemi turistici Locali, nonché lo sviluppo delle diverse forme di turismo
LS4. RELAZIONI ESTERNE	Rafforzare il dialogo e la trasparenza con il mondo degli operatori ed utenti potenziando la digitalizzazione di accesso alle informazioni e alle relazioni con l'APT _ Sviluppare e gestire i sistemi informativi in/out APT
LS5. SUPPORTO GESTIONALE	Gestione ed ottimizzazione di tutte le attività a supporto dell'Ente per garantire la massima efficienza dello stesso al fine di poter affrontare al meglio le azioni di "front office" previste in APT, sia in termini di rispetto degli standard di qualità previsti e/o applicabili sia mediante l'adeguamento degli strumenti operativi e disposizioni organizzative sia regionali che proprie dell'APT alla luce delle importanti novità legislative in tema di lavoro pubblico e pubblica amministrazione _ Sviluppo di nuove iniziative relative alla gestione delle risorse umane attraverso l'utilizzo delle nuove tecnologie informatiche/Telematiche.
LS6. RAPPORTO CON OPERATORI TURISTICI	Garantire gli adempimenti istituzionali APT riguardanti le strutture ricettive della Basilicata

2.2. Obiettivi strategici e operativi

All'interno della logica dell'albero della *performance* gli obiettivi strategici rappresentano la declinazione delle aree strategiche delle amministrazioni. Sono, infatti, obiettivi di particolare rilevanza rispetto ai bisogni e alle attese degli *stakeholder* e al mandato istituzionale delle amministrazioni, programmati su base triennale ed aggiornati annualmente sulla base delle priorità politiche delle amministrazioni e dei risultati raggiunti nell'anno precedente. Essi sono definiti dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i dirigenti e/o i responsabili delle unità organizzative, in coerenza con gli obiettivi di bilancio.

Gli **obiettivi strategici dell'Agenzia per il triennio 2023-2025**, tutti assegnati alla



responsabilità della Direzione Generale, sono quelli riportati nella tabella n° 3, dove sono stati indicati anche: **(1)** la/le area/e strategica/che di riferimento; **(2)** il numero delle risorse umane impegnate; **(3)** gli indicatori ed il risultato atteso (target) per il solo 2023.

Tabella n° 3 - Obiettivi strategici Piano della Performance 2023-2025

Codice obiettivo	Descrizione obiettivo	Linea strategica	Risorse Umane*	Peso (^)	Indicatori	Target (2023)
OS1	Realizzazione di azioni di valorizzazione e promozione sui mercati nazionali e internazionali anche attraverso iniziative congiunte con altri soggetti pubblici e privati operanti nel settore	AS1 - AS3	7	10%	N° azioni	10
OS2	Realizzazione di azioni di miglioramento della percezione della Basilicata attraverso attività di comunicazione innovative nei metodi e negli strumenti	AS2 - AS3 - AS4	3	15%	N° di progetti	5
OS3	Miglioramento relazioni con gli stakeholder	AS4	4	15%	N° iniziative	5
OS4	Promozione di politiche di sviluppo e valorizzazione del personale	AS5	1	10%	N° azioni	1
OS5	Miglioramento gestionale e organizzativo	AS5	8	25%	N° azioni	6
OS6	Promozione della cultura della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, dell'etica e della parità di genere	AS5	2	5%	N° azioni	1
OS7	Promozione di elevati standard di qualità dei servizi	AS5	2	10%	% raggiungimento target	si
OS8	Promozione della cultura della legalità e della trasparenza	AS5	1	10%	N° di azioni	6

(*) - indica il numero di unità coinvolte nei processi operativi associati a ciascun obiettivo (compreso il/i Responsabili di P.O. ed escluso il Direttore Generale)

(^)- definito in base all'importanza di ciascun obiettivo ai fini dell'attuazione della mission dell'Agenzia e all'impegno necessario per raggiungerlo

I suddetti obiettivi strategici sono stati, a loro volta, declinati in specifici **obiettivi operativi annuali**, riportati nella tabella n° 4, che sono stati assegnati alla responsabilità dei Funzionari con Elevata Qualificazione (ex Posizione Organizzativa) Responsabili dei Servizi dell'A.P.T., e articolati in azioni che hanno visto il coinvolgimento e la partecipazione di tutto il personale dell'Agenzia.

Tabella n° 4 - Obiettivi operativi Piano della Performance 2023-2025

Codice obiettivo	Descrizione obiettivo	Codice obiettivo strategico	Responsabile	Risorse umane*	Indicatori	Target
OS1.1	Sviluppo del progetto strategico "Turismo delle passioni"	OS1	Responsabile Marketing	5	n° sezioni realizzate	SI
OS1.2	Realizzazione di iniziative di valorizzazione dell'offerta della Basilicata	OS1	Responsabile Marketing	4	n° iniziative realizzate	5
OS1.3	Azioni propedeutiche alla redazione del Nuovo Piano Turistico Regionale	OS1	Responsabile Progetti strategici	2	n° azioni avviate	4
OS1.4	Accordi con Regione e altri Enti per attuazione progetti speciali	OS1	Responsabile Progetti strategici	1	n° sezioni realizzate	3
OS2.1	Campagna di comunicazione annuale sul circuito "Grandi Stazioni" all'interno delle principali 14 stazioni ferroviarie italiane attraverso un format innovativo di videoanimazioni a forte impatto comunicativo	OS2	Responsabile Progetti Territoriali – Eventi editoria e comunicazioni	2	n° sezioni realizzate	3
OS2.2	"Basilicata digital art and collage", campagna sperimentale negli USA basata su un nuovo format creativo che coniuga social media ed espressioni artistiche	OS2	Responsabile Progetti Territoriali – Eventi editoria e comunicazioni	2	definizione campagna di comunicazione (si/no)	SI
OS2.3	Progetto branded content digital e print "Due mari, un'unica regione", un ritratto contemporaneo della Basilicata che parte dal mare e si estende verso l'entroterra attraverso una mappa interattiva costruita ad hoc e contenuti ipertestuali inediti realizzati on field	OS2	Responsabile Progetti Territoriali – Eventi editoria e comunicazioni	2	sito e mappa realizzati (si/no)	SI
OS2.4	Progetto di "visual storytelling" con il coinvolgimento di testimonial che raccontano le proprie passioni e attività da vivere nello scenario di un paesaggio dalle caratteristiche uniche come quello lucano	OS2	Responsabile Progetti Territoriali – Eventi editoria e comunicazioni	2	realizzazione progetto (si/no)	SI
OS2.5	Realizzazione di una mostra itinerante con materiale divulgativo a supporto, in occasione degli eventi celebrativi del "Centenario della nascita di Rocco Scotellaro".	OS2	Responsabile Progetti Territoriali – Eventi editoria e comunicazioni	1	Mostra realizzata (si/no)	SI
OS3.1	Miglioramento gestione del sistema ricettivo regionale	OS3	Responsabile Statistica, Ricettività e Sistemi Informativi	1	N° azioni	3

OS3.2	Realizzazione e successiva implementazione sezione marketing intelligence	OS3	Responsabile Marketing	3	Realizzazione sezione (si/no)	SI
OS3.3	Animazione e attività Basilicata Open Space	OS3	Responsabile Progetti Strategici	2	n. eventi	10

(*) - indica il numero di unità coinvolte nei processi operativi associati a ciascun obiettivo (compreso il/i Responsabili di P.O.)

Codice obiettivo	Descrizione obiettivo	Codice obiettivo strategico	Responsabile	Numero Risorse umane*	Indicatori	Target
OS4.1	Predisposizione sistema organizzativo in conformità agli standard UNI/Pdr 125:2022 (Parità di genere)	OS4	Responsabile Risorse Umane	1	predisposizione sistema per la parità di genere	SI
OS5.1	Riorganizzazione attività connesse a bilancio e sistema informativo contabile	OS5	Responsabile Bilancio, Patrimonio, sicurezza	2	N° azioni	4
OS5.2	Riorganizzazione attività connesse ad approvvigionamenti e patrimonio	OS5	Responsabile Patrimonio, Bilan. e Sicurezza	3	N° azioni	2
OS5.3	Miglioramento delle operazioni dei processi e dei sistemi di gestione e controllo	OS5	Responsabile Statistica, Ricettività e Sistemi Informativi	1	n. ambiti/settori supportati	4
OS5.4	Miglioramento gestione Risorse Umane		Responsabile Risorse Umane	3	n. dipendenti neo-assunti	1
OS5.5	Miglioramento gestione dell'Agenzia		Responsabile Progetti Strategici	3	n. riunioni	5
OS6.1	Attivazione di strumenti di prevenzione degli incidenti (registro "near miss")	OS6	Responsabile Patrimonio, Bilan. e Sicurezza	2	Realizzazione e attivazione del registro	SI
OS7.1	Aggiornamento della Carta dei Servizi agli standard attuali	OS7	Responsabile Risorse Umane	3	Aggiornamento attuato (Si/No)	

OS8.1	Implementazione dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" sia a livello di documenti oggetto di pubblicazione obbligatoria sia a livello di dati ulteriori definiti dai Responsabili di Servizio. Aggiornamento della Sezione Bandi di gara e contratti di cui all'Allegato 9 del PNA 2022.	OS8	RPCT	1	N° azioni	2
OS8.2	Monitoraggio e verifica di attuazione degli adempimenti in materia di Trasparenza indicati nella Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO.	OS8	RPCT	1	N° azioni	2
OS8.3	Monitoraggio e verifica di attuazione degli adempimenti in materia di Prevenzione della corruzione indicati nella Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza del PIAO.	OS8	RPCT	1	N° azioni	2

(*) - indica il numero di unità coinvolte nei processi operativi associati a ciascun obiettivo (compreso il/i Responsabili di P.O.)

Al fine di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi definiti nel Piano della *Performance*, è stata effettuata una verifica complessiva a fine anno, coordinato dalla Direzione Generale in sinergia con ciascun competente Servizio dell'Agenzia. A tal fine, per ciascun obiettivo strategico ed operativo, sono state predisposte ed inviate alle strutture organizzative interessate delle schede da compilare – riconducibili all'intero anno- con la rendicontazione delle attività svolte in relazione a quelle programmate (con l'indicazione, per ciascun obiettivo, di indicatore/i, target 2023, base di partenza e metodo di calcolo (ove necessario), valore/i a consuntivo e fonte dei dati, nonché eventuali eventi significativi verificatisi/azioni correttive apportate/da apportare). Sulla base delle suddette schede - che vengono riportate in allegato alla presente relazione (All. 3) - sono state elaborate le **tabelle di sintesi n° 5 e 6**, di seguito riportate, dove, per ciascun obiettivo, sono stati specificati: indicatore/i, target 2023, valore a consuntivo, % di raggiungimento ed eventuale scostamento tra risultato atteso e raggiunto.

Da tali tabelle si evince che **tutti gli obiettivi strategici ed operativi stabiliti nel Piano della *Performance* per l'anno 2023 sono stati pienamente raggiunti.**

Tabella n° 5 - Grado di raggiungimento obiettivi strategici Piano della *Performance* 2023-2025

Codice obiettivo	Indicatori	Target (2023)	Valore a consuntivo (*)	% di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Scostamento tra risultato atteso e raggiunto
OS1	N° azioni	10		100%	+3
OS2	N° di progetti	5		100%	0
OS3	N° iniziative	5		100%	0
OS4	N° azioni	1		100%	0
OS5	N° azioni	6		100%	0
OS6	N° azioni	1		100%	0



OS7	% raggiungimento target	Rispetto standard di qualità		100%	0
OS8	N° di azioni	6		100%	0

(*) la base di partenza ed il metodo di calcolo (se necessari) e la fonte dei dati sono indicati nelle schede analitiche All. 3

Tabella n° 6 - Grado di raggiungimento obiettivi operativi piano della performance 2023-2025

Codice obiettivo	Indicatori	Target	Valore a consuntivo (*)	% di raggiungimento obiettivo (valore compreso tra 0 e 100%)	Scostamento tra risultato atteso e raggiunto
OS1.1	N° sezioni realizzate	SI	SI	100%	//
OS1.2	N° iniziative	5	5	100%	0
OS1.3	N° azioni avviate	4	11	100%	+7
OS1.4	N° sezioni realizzate	3	3	100%	0
OS2.1	N° sezioni realizzate	3	3	100%	0
OS2.2	Definizione campagna di comunicazione	SI	SI	100%	//
OS2.3	Sito e mappa realizzati	SI	SI	100%	//
OS2.4	Realizzazione progetto	SI	SI	100%	//
OS2.5	Mostra realizzata	SI	SI	100%	//
OS3.1	N° azioni	3	3	100%	0
OS3.2	Realizzazione sezione	SI	SI	100%	//
OS3.3	N° eventi	10	42	100%	+32
OS4.1	Predisposizione sistema	SI	SI	100%	//
OS5.1	N° azioni	4	4	100%	0
OS5.2	N° azioni	2	2	100%	0
OS5.3	N° ambiti /settori supportati	4	4	100%	0
OS5.4	N° dipendenti neo assunti	1	1	100%	0
OS5.5	N° riunioni	5	7	100%	+2
OS6.1	Realizzazione registro	SI	SI	100%	//
OS7.1	Aggiornamento attuato	SI	SI	100%	//
OS8.1	N° azioni	2	2	100%	0
OS8.2	N° azioni	2	2	100%	0
OS8.3	N° azioni	2	2	100%	0

(*) la base di partenza ed il metodo di calcolo (se necessari) e la fonte dei dati sono indicati nelle schede analitiche All. 3

Il quadro risultante dalle tabelle di cui sopra è quello di un'ente orientato al risultato sia in termini di attività "core" che in termini di attività di supporto gestionale.



Nel 2023 infatti, l'A.P.T. ha conseguito tutti i suoi obiettivi di *performance*,

- ✓ mantenendo in media e addirittura migliorando leggermente, nonostante le difficoltà del contesto in cui ha operato, tutti gli **standard di qualità dei servizi** (v., *infra*, par. 2.2.1)
- ✓ e mantenendo alta l'attenzione in materia di **anticorruzione e trasparenza** (v., *infra*, par. 2.2.2)
- ✓ mantenendo in ordine i conti che anche per l'anno 2023 ha registrato un avanzo di amministrazione di quasi 400 mila euro.

2.2.1 Standard di qualità dei servizi

L'Agenzia, a partire dall'adozione nel 2016 della Carta dei Servizi, indica ogni anno nel Piano della *Performance* gli standard di qualità da monitorare ai fini di un loro miglioramento/mantenimento che costituisce specifico obiettivo di *performance*.

2.2.2 Stato di attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2023- 2025

Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, confluito successivamente nel PIAO 2022-2024 (D.D.G n°88 del 30/04/2022) è stato confermato anche per il triennio 2023-2025 giusta Deliberazione del Direttore Generale n°328 del 28/12/2023 avente ad oggetto: “*Art.6 della L.113/2021 ed art. 6 comma 2 del D.M. del 24 /06/2022. Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024 dell'APT Basilicata. Conferma per l'anno 2023*”.

A tal proposito per quanto attiene le attività espletate esse sono riportate nel Piano 2022-2024, approvato con Delibera del D.G.n. 88 del 30 aprile 2022 che sono state oggetto di conferma nell'anno 2023 con Delibera del D.G.n.328 del 29.12.2023 in ragione di quanto previsto nell'alveo dell'art. 6 del D.M.del 24 giugno 2022 e chiarito dalla Corte di Cassazione con sentenza n. 28344/2023.

Nel merito si rappresenta che per quanto attiene la trasparenza l'OIV nella griglia di rilevazione resa nota sul sito dell'Ente in data 6 dicembre 2023 rileva un grado elevato di raggiungimento dei target di pubblicazione atteso che i valori 0 sono riportati per attività non prioritarie dell'Amministrazione. Cio' è dovuto ad una costante sensibilizzazione operata da parte del RPCT sull'andamento delle pubblicazioni e dall'attenzione mostrata dal personale dell'Ente che, all'atto della creazione del documento, provvede ad effettuare le relative pubblicazioni. Le Sezioni risultano aggiornate ed in alcuni casi riportano anche dati antecedenti ai 5 anni di riferimento.

Inoltre in ragione di quanto riportato nell'Allegato 9 del PNA 2022 sono stati pubblicati anche i numerosi dati richiamati nella Sezione Bandi di gara e contratti la cui rilevazione da parte dell'OIV è avvenuta a far data dal 30 giugno 2023 e sono ancora riportati in AT e si riferiscono al periodo fino al 31.12.2023. Ciò consente di dire che si è data piena attuazione all'Obiettivo OS8 1.

Codice di comportamento: Nella Relazione annuale si legge che l'Ente non ha proceduto ad oggi ad aggiornare il Codice di comportamento in ragione della necessità di recepire appieno i contenuti del DPR 81/2023 e lo farà nel 2024. Infatti, la necessità di operare un



pieno coordinamento con la novella legislativa introdotta nel 2023 ha imposto all'Amministrazione di spostare in avanti la sua approvazione evitando che il mero adempimento di natura programmatica fosse superato dal tenore legislativo e cio' in chiaro spregio delle regole di semplificazione dell'azione amministrativa. Infatti, nel 2024 e di cui si dirà nella relativa relazione si è proceduto alla sua adozione e successiva approvazione.

Formazione: nell'ambito delle attività formative si evidenzia nella Relazione annuale del RPCT l'espletamento di una giornata formativa in webinar.

Per quanto attiene le altre misure, in ragione di alcuni aspetti connessi al vertice-inconferibilità e relativo Regolamento- non si è reputato dare corso all'esecuzione non essendo stata chiara la ipotesi del sostituto.

Coordinamento performance : nel merito, gli obiettivi tanto di mantenimento quanto di miglioramento recati nelle Sezioni Rischi corruttivi e Performance del PIAO di riferimento sono stati raggiunti dal personale dirigenziale (P.O.) e non dirigenziale presente nell'Amministrazione. Cio' consente di dire che si è dato attuazione agli obiettivi OS8 2 e OS8 3 e dei rispettivi obiettivi operativi.

Le attività espletate, sia di coordinamento del RPCT che quelle trasversali effettuate dai Responsabili dei servizi, evidenziano una buona tenuta del sistema di prevenzione della corruzione, anche alla luce di quanto riportato nella Relazione annuale del Responsabile.

2.2.3 Performance organizzativa

I dati riportati e analizzati nei paragrafi precedenti danno evidenza dell'ottima performance organizzativa dell'A.P.T. nell'anno 2023 riportata, in sintesi, nella tabella n° 8 alla pagina seguente e, più, in dettaglio, nella scheda allegata alla presente relazione (All. 4).

Così come già in quello precedente, anche in base al nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Agenzia (v., infra, par. 5.2) la performance organizzativa dell'A.P.T. si connota come performance organizzativa di Ente. E questo sia a causa delle ridotte dimensioni dell'Agenzia sia in considerazione del fatto che essa svolge attività fortemente integrate fra le diverse strutture organizzative.

Viene, pertanto, identificata e declinata, per tutto il personale, con riferimento al grado di raggiungimento medio degli obiettivi strategici dell'Agenzia (v., supra, tabella n° 5) e solo per il Direttore Generale, anche sulla base degli indicatori di salute organizzativa dell'Agenzia, definiti in sede di aggiornamento annuale al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Tabella n° 8 - Performance organizzativa 2023

Parametro 1 – Grado di raggiungimento medio obiettivi strategici dell’Agenzia					
Obiettivo	% raggiungimento obiettivo (a)	Peso obiettivo (b)	Punteggio © = (a)x(b)	Totale (Σ ©)	Valutazione parametro 1= Σ©/10
OS1	100%	10%	10	100	100
OS2	100%	15%	15		
OS3	100%	15%	15		
OS4	100%	10%	10		100
OS5	100%	25%	25		
OS6	100%	5%	10		
OS7	100%	10%	10		
OS8	100%	10%	10		

(*) I singoli valori sono spiegati, in dettaglio, nella scheda All. 4

Parametro 2 – Indicatori di “Salute Organizzativa” (Peso=50% - Direttore Generale) (*)		
Indicatore	Scala di valutazione (da 0 a 10) 0=insufficiente - 10=eccellente (y)	Valutazione parametro 2 (Media aritmetica semplice di (y))
Tasso di assenteismo (valore medio/personale <5 gg)	9	8,5
Tempi medi dei pagamenti (indice annuale di tempestività dei pagamenti=-17,07 dalla data di scadenza fattura)	8	

(*) I singoli valori sono spiegati, in dettaglio, nella scheda All. 4

Valutazione complessiva Direttore Generale (Media aritmetica ponderata delle valutazioni dei due parametri)	Fascia di merito (**)
9,25	A

Valutazione complessiva restante personale (Valore parametro 1)	Fascia di merito (**)
9,17	A

(**) A: fascia di eccellenza (9-10) - B: fascia alta (7-8,9) - C: fascia media (6-6,9) - D: fascia bassa (4-5,9)

2.3. Obiettivi individuali

Nel Piano della Performance 2023-2025, in coerenza con il SMVP adottato dall'Agenzia il 30 settembre 2022, gli obiettivi strategici sono stati assegnati tutti alla responsabilità del Direttore Generale. Ogni obiettivo strategico è stato, poi, declinato in uno o più obiettivi operativi, assegnati ai Responsabili dei Servizi dell'Agenzia, titolari di Posizione Organizzativa ai sensi del CCNL di comparto, ed articolati in azioni che hanno visto il coinvolgimento dei dipendenti non titolari di Posizione Organizzativa. In tal modo, tutto il personale dell'A.P.T. ha partecipato, anche se con ruoli diversi, al conseguimento degli obiettivi di performance dell'Agenzia.

Nel SMVP dell'Agenzia, sono due i fattori su cui è basata la valutazione della performance individuale: la performance operativa, espressiva dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi formalmente assegnati, individuali o collettivi, e la performance di ruolo, che prende in considerazione, invece, i comportamenti organizzativi attesi nel ruolo assegnato, riportati nelle schede di valutazione allegate al Sistema.

Tabella n° 9 - Performance individuale nel SMVP

Performance individuale					
Valutati	Performance operativa			Performance di ruolo	Valutatori
Direttore Generale	Grado raggiungimento medio obiettivi strategici dell'Agenzia	Grado raggiungimento obiettivi organizzativi e finanziari	Grado conseguimento obiettivi operativi	Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	AVM proponente Giunta
	Individuati nel Piano Performance	Definiti dal Comitato di Coordinamento	risultato minimo 70%, altrimenti decurtazione premio del 50%		
Personale non dirigente con PO	Grado di raggiungimento obiettivi operativi assegnati			Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	Direttore Generale
Personale non dirigente senza PO	Grado raggiungimento obiettivi/attività assegnati o obiettivi dove risulta presente come partecipante al team di lavoro			Comportamenti organizzativi in relazione agli "obiettivi di ruolo"	Direttore Generale

Per il dettaglio su scale di valutazione etc. si rimanda al Sistema di Valutazione della Performance vigente già riportato in premessa.

Come si evince dalla tabella n° 9 sopra riportata, mentre la valutazione della performance individuale del Direttore Generale è di competenza dell'AVM proponente/ Giunta, spetta al Direttore Generale la valutazione della performance dei dipendenti dell'Agenzia, sia del personale titolare di P.O. che di quello non titolare.



Le schede di valutazione sono state consegnate agli interessati senza registrare alcuna criticità.

Come risulta dalle tabelle n° 10 e n° 11 di seguito riportate, tutti i dipendenti, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, hanno conseguito punteggi particolarmente alti, collocandosi per l'86,68% nella fascia A, per il 7,14 % nella fascia B, e solo una unità in fascia C per il 7,14% a causa di un periodo di pochi mesi di assunzione, ciò a conferma della qualità del personale sia sotto il profilo tecnico-professionale che relazionale e organizzativo.

Tale esito è particolarmente significativo in considerazione dell'impegno richiesto e ottenuto da tutto il personale in una situazione caratterizzata dall'ormai cronico sottodimensionamento dell'organico dell'Agenzia, di cui si è già detto al paragrafo 1.2.2

Tabella n° 10 - Distribuzione del personale valutato per classi di punteggio finale

Fascia di merito	Nr. dipendenti valutati *	% dipendenti valutati
A – fascia di eccellenza (9/10)	12	85,72%
B – fascia alta (7/8,9)	1	7,14%
C – fascia media (6/6,9)	1	7,14
D – fascia bassa (4/5,9) **	0	0
Totali	14	100%
n.b 1 dipendente NON valutabile		

* Il SMVP si applica al personale che abbia svolto almeno tre mesi di lavoro effettivo durante l'anno solare di riferimento

** Il punteggio totale inferiore a 4 dà luogo a valutazione negativa con conseguente impossibilità di accesso sia ai premi collegati alla performance individuale che a quelli collegati alla performance organizzativa

Nell'anno 2023 , in ragione di un tempo inferiore a quello indicato dallo SVMP, solo una dipendente è risultata non valutabile.

Tabella n° 11 - Distribuzione del personale valutato per classi di punteggio finale, distinto per categoria

Categoria	Nr. dipendenti valutati	% dipendenti valutati	Fascia di merito			
			A - fascia di eccellenza (9/10)	B - fascia alta (7/8,9)	C - fascia media (6/6,9)	D - fascia bassa (4/5,9)
D con incarico di P.O.	5	35,71%	5	0	0	0
D senza incarico di P.O.	2	14,28%	1	0	1	0
C	6	42,85%	5	1	0	0
B	1	7,14%	1	0	0	0

Totali	14	100%	12	1	1	0
---------------	-----------	-------------	-----------	----------	----------	----------

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Lo stato delle risorse (umane, strumentali e finanziarie), in quanto presupposto della programmazione, è un elemento centrale dell'intero ciclo della performance. Una corretta analisi dello stato delle risorse, infatti, consente alle amministrazioni, all'inizio del ciclo della performance, di individuare e definire obiettivi di performance concretamente perseguibili e, al termine del ciclo della performance, di valutare il livello di raggiungimento dei risultati conseguiti rispetto alle risorse utilizzate. Tanto anche al fine di ricalibrare eventualmente risorse e/o obiettivi nel successivo ciclo della performance.

Se si considerano, dunque, le risorse umane, strumentali e finanziarie sulle quali l'Agenzia può contare ci si rende agevolmente conto di quanto importanti siano i risultati (anche) di performance che il suo personale consegue ogni anno, in termini di efficacia, efficienza ed economicità dell'azione complessiva dell'A.P.T.

- Le risorse umane

Sulle risorse umane, nel loro duplice aspetto di risorsa e, al contempo, limite dell'azione dell'Agenzia, si è già detto nel precedente paragrafo 1.2.2. Qui si ritiene solo di ribadire che, accanto alla politica di valorizzazione e sviluppo del personale (anche attraverso la leva della formazione), di fondamentale importanza saranno l'adozione e successiva attuazione del piano triennale del fabbisogno del personale e la contestuale revisione dell'assetto organizzativo dell'ente.

Occorre tuttavia precisare che nel corso del 2023 vi è stata un'ulteriore riduzione del personale, portando l'organico effettivo da 16 a 15 unità. Queste si sono ridotte a 14, stante il collocamento in quiescenza, a far data dal 31.01.2023, del sig. Pellegrino.

Le dinamiche relative alla gestione 2023 hanno visto l'aggravarsi della sofferenza di organico. Infatti nel corso del 2023, si è registrato infine il pensionamento della risorsa umana afferente all'ufficio Risorse Umane, cat. C, a partire dal 1 giugno 2023 che, in coerenza con il collocamento in quiescenza dell'anno prima del dott. Peluso ha indotto il DG ad assumere ad interim l'ufficio Personale.

Tuttavia, al fine di potenziare lo scarno organico, con decorrenza dal 1° settembre 2023 l'Agenzia, tramite procedura di candidati idonei presenti in altre graduatorie, ha assunto un Funzionario Amministrativo dalla graduatoria del Comune di Matera il quale è stato assegnato all'Ufficio Risorse Umane sebbene la convenzione ha avuto una durata bimestrale per scioglimento anticipato della dipendente.

Il dipendente, inquadrato nella categoria dei Funzionari ed in sostituzione del dott. Peluso andato in pensione a far data dal 30 settembre 2022, seppur non destinatario di P.O. ha comunque assolto a funzioni strategiche per l'Ente quali per esempio quelle connesse alla programmazione del personale ed alle politiche di genere e per questo oggetto di precipua valutazione rapportato ai mesi di effettiva presenza in servizio, in coerenza con il sistema in dotazione all'Ente.



Pertanto, nel rispetto tanto di quanto riportato nel sistema di misurazione delle performance (art. 7 comma 1) che richiede un tempo minimo di espletamento dell'attività lavorativa di 3 mesi per il riconoscimento della misura premiale quanto di ciò che è riportato nelle schede allegate alla presente Relazione- una delle quali documenta l'espletamento delle attività ordinarie e straordinarie del dipendente – dott. Giovanni Desantis il cui nominativo non è riportato nel Piano delle performance in ragione dell'adozione avvenuta in una fase antecedente alla sua assunzione- lo stesso è ugualmente destinatario della produttività del personale non dirigenziale essendo stati appieno rispettati gli aspetti di fatto e di diritto per il relativo riconoscimento.

- **Le risorse strumentali**

Nel corso del 2023 si sono colmati ulteriori gap già riscontrati a partire dal 2021, relativi al Sistema Informativo interno, per la gestione delle singole attività, Sistema che comunque necessita di ulteriori implementazioni (dipendenti dalle disponibilità finanziarie) necessari per il processo di digitalizzazione dell'Agenzia in conformità alle disposizioni del D. Lgs. n° 82/2005 e ss.mm.ii. (cd.Codice dell'Amministrazione Digitale). Il nuovo modello organizzativo prevede, tra l'altro, l'istituzione di un gruppo di lavoro per la transizione digitale.

- **Risorse finanziarie**

Con riferimento, infine, alle risorse finanziarie, oltre a quanto già detto al precedente paragrafo 1.2.3, sono due gli aspetti ovvero:

- ✓ da una parte la gestione finanziaria oculata e attenta dell'Agenzia, che assicura: (1) la veridicità delle previsioni di entrata e di compatibilità delle previsioni di spesa del bilancio annuale e pluriennale di previsione; (2) la verifica periodica dello stato di accertamento delle entrate e di impegno delle spese; (3) la regolare tenuta della contabilità economico-patrimoniale e la salvaguardia degli equilibri finanziari e complessivi della gestione e dei vincoli di finanzia pubblica; (4) la capacità di programmazione nell'impiego delle risorse e l'adeguatezza del sistema di monitoraggio dei flussi finanziari, entrambe condizioni essenziali per assicurare un buon grado di liquidità operativa
- ✓ dall'altra parte, l'insufficienza delle risorse finanziarie ordinarie dell'Agenzia al fine di compiere quel "salto di qualità" necessario per confermarsi nel suo ruolo di soggetto promotore dello sviluppo turistico della Basilicata. Le risorse finanziarie sulle quali l'A.P.T. può contare, infatti, sono (appena) sufficienti all'attività ordinaria fin qui svolta. Lo stesso contributo ordinario, pari attualmente a € 2.600.000,00, se visto in un'ottica di necessario potenziamento delle risorse umane e strumentali, è insufficiente a garantire il superamento degli attuali punti di debolezza dell'Agenzia.

Ad ogni modo nel corso del 2023 l'APT ha avuto finanziamenti straordinari finalizzati all'attività di promozione articolati come segue:

- € 244.000,00 per 106° Giro d'Italia
- € 43.749,09 Progetto europeo COSME Trace



- € 346.989,56 Eventi 2020 (quota residua)
- € 3.242.000,00 Eventi 2022/2023
- € 2.000.000,00 quota 2023 progetto "Basilicata: Turismo tutto l'anno"
- € 100.000,00 quale contributo per le attività delle Pro Loco
- € 2.500.000,00 Progetto PARTI 2ª Edizione
- € 242.500,00 Tavolo Paritetico 2023
- € 30.660,00 Progetto "B4A-Basilicata For All"

Pertanto, occorrerà continuare ad agire su due fronti: **lavorare affinché la Regione Basilicata possa aumentare il contributo ordinario e, allo stesso tempo, “intercettare” sempre nuove fonti di finanziamento straordinarie (regionali, statali ed europee).**

Si riportano qui di seguito le tabelle finanziarie derivanti dal bilancio consuntivo approvato relativo all'esercizio 2023

Tabella n. 5 - Composizione delle entrate - Titolo e Tipologia		Dati consuntivo approvato		Dati consuntivo approvato		Dati consuntivo approvato	
		2021		2022		2023	
		Accertamenti	% sul totale	Accertamenti	% sul totale	Accertamenti	% sul totale
Titolo 2 - Trasferimenti correnti	2010100- Trasferimenti correnti da Amm. Pubb	4.262.937,50	72,61%	5.779.834,72	67,74%	6.160.940,81	61,22%
Titolo 3 - Entrate extratributarie	3050000 Rimborsi e altre entrate correnti	10.318,33	0,18%	60.483,75	0,71%	96.121,36	0,96%
Titolo 4 - Entrate in conto capitale	4030000 Altri trasferimenti in conto capitale	1.598.087,53	27,22%	2.692.081,00	31,55%	3.806.464,97	37,82%
		5.871.343,36	100,00%	8.532.399,47	100,00%	10.063.527,14	100,00%

Tabella n. 7 - Dinamica della spesa effettiva		Dati consuntivo approvato		Dati consuntivo approvato		Dati consuntivo approvato	
		2021		2022		2023	
		Impegni	% sul totale	Impegni	% sul totale	Impegni	% sul totale
Titolo 1 - Spese correnti							
Macroaggregato 101	Redditi da lavoro dipendente	814.217,59	13,16%	846.134,20	16,76%	672.644,45	6,10%
Macroaggregato 102	Imposte e tasse	71.291,36	1,15%	66.491,05	1,32%	68.468,48	0,62%
Macroaggregato 103	Acquisto beni e servizi	3.129.695,62	50,57%	3.229.384,69	63,95%	4.513.642,33	40,94%
Macroaggregato 104	Trasferimenti Correnti	139.187,58	2,25%	113.682,88	2,25%	1.405.568,21	12,75%
Macroaggregato 110	Altre spese correnti	9.000,00	0,15%	28.556,02	0,57%	26.669,36	0,24%
							0,00%
Titolo 2 - Spese in conto capitale							0,00%
Macroaggregato 202	Investimenti fissi lordi	99.371,61	1,61%	3.355,00	0,07%	59.477,95	0,54%
Macroaggregato 204	Trasferimenti in c/capitale	1.331.354,69	21,51%	402.125,21	7,96%	2.121.291,59	19,24%
Macroaggregato 205	Altre spese in c/capitale	594.980,11	9,61%	360.109,72	7,13%	2.156.872,06	19,56%
		6.189.098,56	100,00%	5.049.838,77	100,00%	11.024.634,43	100,00%



4. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Nel corso del 2023 l'Agenzia ha avviato l'iter per ottenere la certificazione "per la realizzazione di un sistema di gestione per la parità di genere in conformità alla prassi UNI/PDR 125:2022" giusta Deliberazione del Direttore Generale n°288 del 28/12/2023.

5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità per la redazione della Relazione

La redazione della relazione sulla *performance* dell'A.P.T. rientra nelle competenze del Servizio "*Risorse Umane*", che supporta la Direzione Generale per tutti gli adempimenti relativi al ciclo di gestione della *performance*.

Conformemente a quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (v., *infra*, par. 5.2), il processo di redazione della presente Relazione è stato, quindi, avviato nel mese di settembre 2025 dal Direttore Generale in carica, dott.ssa Sarli, che ha assunto ad interim la responsabilità del servizio Risorse Umane a causa del pensionamento del funzionario a cui il servizio stesso era affidato, ut sopra specificato. Le strutture organizzative hanno rendicontato le attività svolte in relazione a quelle programmate, compilando le schede a tal fine predisposte, con l'indicazione, per ciascun obiettivo, di indicatore/i, target 2023, valore/i a consuntivo e fonte dei dati, nonché eventuali eventi significativi verificatisi/azioni correttive apportate/da apportare. E' computato ai fini della performance il dipendente Dipede e Desantis, il primo collocato in quiescenza a far data dal mese di giugno 2023 e l'altro assunto a far data dal 1° settembre 2023 che hanno maturato i requisiti minimi di tre mesi per la erogazione del premio correlato alla performance.

Sulla base dei dati acquisiti, il Direttore Generale ha, quindi, provveduto, con il supporto dei medesimi funzionari che hanno elaborato e fornito i suddetti dati, alla redazione della presente Relazione. Il documento così redatto è stato, in seguito, approfondito, condiviso, completato e approvato. L'approvazione è avvenuta nel corrente mese di gennaio 2026, oltre il termine previsto dal D. Lgs. n° 150/2009, a causa dell'improvvisa cessazione dal servizio in A.P.T. dell'estensore della bozza del presente documento, nonché titolare del Servizio "*Risorse Umane*" unitamente al Direttore Generale uscente deputato alla sua stesura, che ha assunto altro incarico.

Tale condizione ha comportato un indispensabile periodo di riorganizzazione interna, con l'assegnazione delle funzioni ad altre Posizioni Organizzative e in particolare un aggravio sul ruolo e l'attività della Direzione Generale che, nominato solo a far data dal mese di febbraio 2025, ha assunto le relative dirette responsabilità (compresa la responsabilità di gestione del ciclo della *performance*), e con la distribuzione delle mansioni del dipendente cessato tra un organico ulteriormente compresso in termini di unità lavorative. Nonostante tali difficoltà, il costante monitoraggio della performance e il relativo raggiungimento degli obiettivi non ha subito rallentamenti alcuni. Il Direttore Generale, in senso



innovativo rispetto agli anni addietro, ha avviato un monitoraggio alla data del 30 giugno dell'anno in corso.

5.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

Il ciclo di gestione della *performance* dell'A.P.T. nel 2023 ha avuto inizio formalmente con l'adozione del **Piano della Performance per il triennio 2023-2025** con deliberazione del Direttore Generale n° 123 del 20/06/2023, (consultabile nella sezione "Amministrazione Trasparente/Performance" del sito web istituzionale www.aptbasilicata.it).

Il **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**, vigente nell'Ente, è stato adottato dall'Agenzia con deliberazione del Direttore Generale n. 224 del 30/09/2022 e consultabile nella sezione "Amministrazione Trasparente/Performance/Sistema di misurazione delle performance" del sito web istituzionale www.aptbasilicata.it. Con tale documento l'A.P.T. ha, infatti, proceduto formalmente alla presa d'atto delle ulteriori indicazioni fornite nella nota (prot. 37613/16BF del 15.03.2022) della Presidenza della Giunta Regionale. Con Delibera del Direttore Generale n.185 del 13 ottobre 2025, al fine di creare certezza sul sistema di valutazione delle performance, ha preso atto che il sistema adottato nel 2022 verrà utilizzato anche nell'anno 2023 e salvo modifiche sarà adoperato anche per gli anni avvenire.

Da quanto sopra, si ritiene di poter affermare che il Ciclo di gestione della *performance* dell'A.P.T. è sostanzialmente corretto ed efficace, non presentando particolari punti di debolezza o criticità. Tuttavia, occorre precisare che il Ciclo di Gestione della performance deve essere sempre in sintonia con gli altri strumenti di pianificazione e programmazione dell'Agenzia, a loro volta strettamente collegati a quelli della Regione Basilicata. Il punto di forza è dato dalla conferma di un sistema già ampiamente conosciuto all'interno dell'Amministrazione, punto di debolezza è dato dalla farraginosità del sistema adeguato alle macrostrutture che andrebbe rivisitato e semplificato in ragione delle modeste dimensioni dell'Ente.

6. ALLEGATI

Al fine di redigere un documento snello e comprensibile, si è seguito il suggerimento della delibera CIVIT n° 5/2012 di accompagnare la presente Relazione con una serie di allegati, di seguito elencati, che raccolgono le informazioni di maggior dettaglio:

- ✓ Allegato 1 - Albero della *performance* 2023
- ✓ Allegato 2 - "Piano marketing - Piano delle attività 2023"
- ✓ Allegato 3 - Schede di rilevazione del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi strategici e operativi 2023
- ✓ Allegato 4 - Scheda di valutazione della *performance* organizzativa 2023



La presente Relazione, all'esito dell'approvazione, viene inviata all'OIV per la sua validazione e successivamente pubblicata in Amministrazione Trasparente/performance/Relazione performance 2023.

All'esito del processo di pubblicazione, si potrà procedere alla erogazione dei premi correlati alla performance al personale dirigenziale e non dirigenziale.

23/02/2026

IL DIRETTORE GENERALE

Dott.ssa Margherita SARLI