

DELIBERAZIONE N. 40
CONSIGLIO N. 4 DI DATA 23.4.2014

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
estratto del processo verbale

OGGETTO: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2013. ADOZIONE.

	PRESENTI ALLA VOTAZIONE	ASSENTI ALLA VOTAZIONE
<u>Aventi diritto di voto:</u>		
1. prof. Adriano De Maio	x	
2. dott. Roberto della Marina	x	
3. prof.ssa Paola Secchiero	x	
<u>Senza diritto di voto:</u>		
REVISORI DEI CONTI		
1. dott. Andrea Vassallo		x
2. dott.ssa Nives Nembri	x	
3. dott.ssa Rossella Rinaldi		x
CORTE DEI CONTI		
1. dott. Salvatore Pilato		x
2. dott. Alberto Rigoni	x	

SEGRETARIO: dott. Gianfranco Paulatto

In ordine all'oggetto suindicato il Consiglio di Amministrazione ha discusso e deliberato quanto appresso:

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTO il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e, in particolare:

- l'art. 10, comma 1, lett. a) e b), che stabilisce che le pubbliche amministrazioni debbano redigere annualmente: a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori; b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato;
- l'art. 15 che attribuisce all'organo di indirizzo politico-amministrativo la competenza alla definizione, in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, dei citati Piano e Relazione sulla performance

VISTO lo Statuto del Consorzio, e in particolare, l'art. 7, comma 7, n. 10, che annovera tra le competenze del Consiglio di Amministrazione l'adozione, entro il 30 giugno di ogni anno, del documento denominato "Relazione sulla performance", di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, articolo 10, comma 1, lett. b);

CONSIDERATO che, con decorrenza dal presente ciclo della performance e in applicazione della modifica introdotta nell'art. 13 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 dall'art. 60, comma 2, D.L. 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 98, il sistema di valutazione delle attività amministrative delle università e degli enti di ricerca vigilati dal MIUR è svolto dall'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR) nel rispetto dei principi generali di cui all'articolo 3, e in conformità ai poteri di indirizzo della CIVIT di cui all'art. 13, comma 5, della medesima norma;

ATTESO che l'ANVUR non ha ancora emesso atti di indirizzo in materia e che, pertanto, la presente Relazione sulla performance è stata redatta in conformità alla deliberazione della CIVIT n. 6/2013 adottata con delibera di data 17 gennaio 2013, pubblicata sul sito istituzionale della Commissione il 25 gennaio 2013, avente ad oggetto "Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013";

RICHIAMATE:

- le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione di data 27 febbraio 2013, n. 14, e di data 23 gennaio 2014, n. 3, con le quali, rispettivamente, si revisionava il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Consorzio e si aggiornava la scala di valutazione dei comportamenti organizzativi del personale non dirigente;

- la deliberazione del Consiglio di Amministrazione di data 26 marzo 2013, n.25, con la quale è stato approvato il Piano della Performance del Consorzio per il triennio 2013-2015;

DATO ATTO del livello di conseguimento degli obiettivi di performance strutturale, costituiti dagli obiettivi operativi strutturali e trasversali, e dagli obiettivi individuali di ruolo dei dirigenti, così come risultante dal testo della Relazione sulla performance predisposta dalla Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance;

VALUTATI i risultati sulla base delle osservazioni espresse dal Dirigente Vicario del Direttore Generale;

DATO ATTO che la Relazione sulla performance esprime il seguente livello di conseguimento degli obiettivi operativi e individuali di ruolo per il 2013:

Obiettivi operativi 2013	<i>DGE</i>	<i>ISI</i>	<i>BIL</i>	<i>PRF</i>	<i>STT</i>	<i>SET</i>	<i>LEG</i>	<i>IF</i>
N. obiettivi assegnati	13	11	3	12	10	6	8	4
valutazione conseguimento	98%	95%	100%	95%	95%	91%	95%	93%

Obiettivi individuali 2013	<i>DGE</i>	<i>ISI</i>	<i>BIL</i>	<i>PRF</i>	<i>STT</i>	<i>SET</i>	<i>LEG</i>
IND_1		1,00	1,00	1,00	0,90	1,00	1,00
IND_2		0,70	0,70	1,00	0,70	1,00	1,00
IND_3		1,00	1,00	0,70	0,90	1,00	1,00
		0,90	0,90	0,90	0,83	1,00	1,00

	<i>DGE</i>	<i>ISI</i>	<i>BIL</i>	<i>PRF</i>	<i>STT</i>	<i>SET</i>	<i>LEG</i>
(operativi * 0,3)		0,29	0,30	0,28	0,28	0,27	0,29
(individuali * 0,4)	-	0,36	0,36	0,36	0,33	0,40	0,40
Totale		0,68	0,65	0,66	0,64	0,67	0,69
Valutazione complessiva %	98%	92%	94%	92%	88%	96%	98%

RITENUTO di adottare la Relazione sulla performance allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO:

- che la Relazione sulla performance verrà assoggettata alla procedura di validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione prevista dall'art. 14, comma 4, lett. c), che ne assicurerà la successiva pubblicazione nel sito istituzionale dell'Ente;
- che la Relazione sulla performance, una volta validata, dovrà essere immediatamente inviata all'ANVUR, inserita nel Portale della trasparenza e inviata al Ministero



dell'Economia e delle Finanze ai sensi dell' art. 10, comma 2, del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150;

SU PROPOSTA del Presidente;

CON VOTI unanimi;

DELIBERA

- di adottare la Relazione sulla performance predisposta dalla Struttura Tecnica Permanente del Consorzio e allegata al presente atto per farne parte integrante;
- di dare atto che la Relazione sulla performance verrà assoggettata alla procedura di validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione prevista dall'art. 14, comma 4, lett. c), che ne assicurerà la successiva pubblicazione nel sito istituzionale dell'Ente;
- di dare atto che la Relazione sulla performance, una volta validata, dovrà essere immediatamente inviata all'ANVUR, inserita nel Portale della trasparenza e inviata al Ministero dell'Economia e delle Finanze ai sensi dell' art. 10, comma 2, del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.

IL SEGRETARIO

dott. Gianfranco Paulatto

IL PRESIDENTE

prof. Adriano De Maio





Consorzio per l'AREA di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2013

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2013

(art. 10, comma b e art.13, comma 6 lettera b) del D.Lgs. v.
150/2009)

1. PRESENTAZIONE E INDICE

Il D.Lgs. n. 150/2009 attribuisce alla “Relazione sulla performance” la funzione di evidenziare a consuntivo i risultati della performance organizzativa ed individuale conseguiti rispetto a quanto preventivamente definito in sede di pianificazione, rilevando gli eventuali scostamenti registrati.

Nella presente “Relazione sulla performance 2013” il Consorzio per l’AREA di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste (d’ora innanzi “AREA”) illustra agli stakeholder interni ed esterni, in un’ottica di trasparenza, veridicità e verificabilità dei contenuti, il grado di conseguimento degli obiettivi organizzativi, strategici ed operativi, nonché individuali definiti nel “Piano della performance 2013-2015” accessibile dal sito istituzionale di AREA (www.area.trieste.it) nell’apposita sezione “Amministrazione trasparente”.

Il ciclo 2013 è stato introdotto dal Piano della Performance 2013-2015 adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione d.d. 26.03.2013, n. 25. Il testo è pubblicato sul sito istituzionale di AREA (www.area.trieste.it) nell’apposita sezione “Amministrazione trasparente”.

All’interno della relazione vengono descritti i risultati organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e rilevati gli eventuali scostamenti, criticità e opportunità di miglioramento, tenuto conto del contesto esterno e delle caratteristiche di AREA.

Diverse novità caratterizzano il contesto operativo in cui è stata impostata questa rilevazione rispetto alle precedenti. Anzitutto nel corso del 2013 un’importante riforma normativa ha portato i sistemi della performance degli enti nazionali di ricerca vigilati dal Ministero dell’Istruzione, Università e Ricerca, e tra questi AREA, nell’alveo dell’Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR). Al momento attuale non risultano direttive specifiche dell’ANVUR sull’impostazione della presente relazione e, pertanto, la stessa viene redatta sulla base delle indicazioni della CIVIT contenute nella delibera 5/2012 “Linee guida ai sensi dell’art.13, comma 6, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all’art.10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto”; della delibera CIVIT 6/2013 “Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l’annualità 2013”; si è inoltre tenuto conto di quanto previsto dalla delibera CIVIT n. 22/2011 in tema di bilancio di genere.

Ma vi sono ulteriori novità nel sistema di valutazione di AREA. Nel 2013 AREA si è dotata di un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della Performance, applicato a decorrere dal ciclo 2013-2015. L’innovazione rispetto al pregresso ha riguardato sia la performance organizzativa che quella individuale. L’adozione del nuovo strumento è stata determinata soprattutto dalla volontà dell’amministrazione di raggiungere un diverso livello di maturazione del sistema, nella consapevolezza che l’enunciazione di strategie e obiettivi chiari e univoci costituisca una componente essenziale nel successo di un’organizzazione e nella motivazione del suo personale. Inoltre, nel gennaio 2014, sulla scorta dei suggerimenti dell’OIV e delle reazioni registrate in sede dei risultati della rilevazione del benessere organizzativo operata nel 2013, AREA ha introdotto una diversa griglia valutativa dei comportamenti organizzativi dei dipendenti con la finalità di rendere più flessibile la valutazione e facilitare la differenziazione dei giudizi.

La tendenza al cambiamento che AREA dimostra anche in quest’ambito è uno dei suoi principali punti di forza ed è un indice fondamentale della spinta al miglioramento continuo che ho potuto riscontrare sempre nella dirigenza e nel personale.

Il Presidente
Prof. Adriano De Maio

INDICE

1.	PRESENTAZIONE E INDICE	3
2.	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	5
2.1	Il contesto esterno di riferimento	5
2.2	L'Amministrazione.....	6
3.	I RISULTATI RAGGIUNTI	10
3.1	Obiettivi strategici ed operativi	11
4.	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	17
4.1	L'albero della performance	17
5.	OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI	19
5.1	Le criticità e le opportunità	23
5.2	Obiettivi operativi individuali di ruolo dei direttori di servizio.	25
6.	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	34
7.	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE	38
7.1	Personale suddiviso per tipologia contrattuale e genere.....	38
7.2	Personale suddiviso per qualifica, età e genere:.....	38
7.3	Congedi di maternità/paternità e parentali	41
7.4	Partecipazione alla formazione.	41
8.	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	42
8.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	42
8.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	43

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

2.1 Il contesto esterno di riferimento

L'ambito territoriale di esercizio della mission di AREA è prevalentemente quello nazionale, con una particolare dedizione per il territorio della Regione Friuli Venezia Giulia, sottolineata anche dallo Statuto. Tra gli stakeholder di AREA ruolo significativo rivestono le imprese che nell'attuale congiuntura economica sfavorevole registrano una notevole sofferenza.

Dai dati riportati nella seguente tabella risulta che nel 2013 si è registrata una generalizzata contrazione del numero di imprese in tutte e quattro le province della regione Friuli Venezia Giulia.

REGIONE FVG	Imprese al 31.12.2013		Movimenti al 31.12.2013		
	Registrate	Attive	Iscrizioni	Cessazioni	Saldo
Gorizia	10.879	9.431	726	754	-28
Pordenone	27.614	25.036	1.682	2.111	-429
Trieste	16.716	14.459	1.069	1.103	-34
Udine	52.209	45.974	2.703	3.319	-616
TOTALE	107.418	94.900	6.180	7.287	-1.107

Tabella 1 - Evidenza andamento delle Imprese nel Friuli Venezia Giulia (per provincia e complessivo) ¹

L'andamento sfavorevole è confermato anche in rapporto ai dati regionali dell'ultimo triennio.

Imprese	2011	2012	2013
Registrate	109.658	108.530	107.418
Attive	97.927	96.418	94.900

Tabella 2 - Evidenza andamento delle Imprese nel Friuli Venezia Giulia nel triennio 2011-2013 ²

Anche l'andamento dell'occupazione nell'attuale congiuntura economico-sociale appare preoccupante. Dopo una modesta crescita nel 2011, si assiste ad un nuovo declino nel 2012 e 2013, sia per quanto riguarda il dato nazionale che con riferimento al dato regionale del Friuli Venezia Giulia.

	Friuli Venezia Giulia	Italia
2011	511.000	22.967.000
2012	507.000	22.899.000
2013	500.000	22.420.000

Tabella 3 - Evidenza andamento dell'occupazione nel Friuli Venezia Giulia e in Italia nel triennio 2011-2013 (dato medio annuo) ³

¹ Dati tratti dal registro imprese delle CCIAA raccolti dal sistema InfoCamere.

² Dati tratti dal registro imprese delle CCIAA raccolti dal sistema InfoCamere.

³ Dati tratti dalle tabelle ISTAT.

2.2 L'Amministrazione

In rapporto al contesto esterno descritto nel paragrafo che precede, AREA ha dimostrato un buon grado di stabilità.

Il numero di enti, centri e imprese di ricerca insediati è in costante crescita, in controtendenza rispetto alla situazione generale del Friuli Venezia Giulia.

PARCO SCIENTIFICO	2011	2012	2013
Totale insediati	86	88	94
<i>di cui</i>			
Enti di Ricerca	15	12	10
Imprese	71	76	84
<i>di cui</i>			
Enti e imprese uscite	8	12	11
Imprese entrate	9	14	17

Tabella 4 - Andamento degli insediamenti nei comprensori del parco scientifico e tecnologico

Sempre con riguardo agli insediamenti si osserverà che i comprensori in provincia di Trieste (Padriciano e Basovizza) presentano un numero sostanzialmente stabile di insediati. Una crescita notevole hanno registrato gli insediamenti nel comprensorio recentemente potenziato di Gorizia. Relativamente a Pordenone si sottolinea che il dato risulta a zero nel 2013 essendo scaduta la convenzione con AREA.

CAMPUS	2011	2012	2013
Padriciano	50	50	56
Basovizza	25	24	24
Gorizia	2	10	14
Pordenone	9	4	0
TOTALE	86	88	94

Tabella 5 - Andamento degli insediamenti nei 4 comprensori

Anche i dati occupazionali sembrano autorizzare una cauta soddisfazione. Di seguito si riportano i dati relativi all'occupazione nei comprensori nel periodo 2010-2012 (i dati 2013 sono in corso di rilevazione).

Anno	Addetti a fine anno
2010	2306
2011	2406
2012	2412

Tabella 6 - Andamento dell'occupazione nei comprensori del parco scientifico e tecnologico

Le attività di Formazione e di Trasferimento Tecnologico presentano i seguenti risultati per il triennio 2011-2013. Si sottolinea in particolare l'aumento significativo dei work-experience e del numero di imprese coinvolte nell'attività di trasferimento tecnologico.

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE AVANZATA			
INDICATORE	2011	2012	2013
N° partecipanti all'attività di formazione	1276	1766	685
N° ore di formazione erogata (imprese esterne)	2723	2350	4343
N° di work experience/tirocini/stage e assegni di ricerca	83	62	131
ATTIVITÀ DI TRASFERIMENTO TECNOLOGICO			
INDICATORE	2011	2012	2013
N° imprese coinvolte nell'attività di trasferimento tecnologico	502	336	713
Interventi per l'impresa a supporto dello sviluppo di innovazione	219	340	461
Ricerche brevettuali per le imprese, il mondo della ricerca e per i singoli inventori	209	172	237

Tabella 7 - Indicatori relativi alle attività di formazione e di trasferimento tecnologico

Nonostante la situazione di contrazione della spesa pubblica e la riduzione dei finanziamenti di fonte pubblica, la situazione economico-finanziaria di AREA rimane solida, come dimostrato nella tabella seguente.

ENTRATE CORRENTI	2011	2012	2013
Finanziamento FOE	€ 7.993.153	€ 7.993.153	€ 7.740.262
Entrate da locazione di immobili	€ 4.746.322	€ 4.586.626	€ 4.384.715
Altri proventi commerciali	€ 278.445	€ 363.125	€ 229.292
Contributi su progetto Stato (*)	€ 1.480.741	€ 430.431	€ 447.089
Contributi su progetto Regione FVG (*)	€ 3.414.935	€ 3.129.121	€ 2.773.815
Contributi su progetto altri enti pubblici (*)	€ 1.348.377	€ 1.466.260	€ 1.935.507
Contributi su progetto UE	€ 870.948	€ 633.280	€ 783.064
Contributi su progetto da privati	€ 103.597	€ 79.646	€ 69.511
Altre entrate correnti	€ 311.617	€ 557.665	€ 1.012.588
ENTRATE CORRENTI AL NETTO DEI TRASFERIMENTI AI PARTNER	€ 20.548.136	€ 19.239.307	€ 19.375.843

(*) entrate al netto dei trasferimenti ai partner

Tabella 8 – Andamento entrate correnti 2011-2013

La situazione del personale assunto a tempo determinato è in leggera crescita a causa dell'accensione di alcuni rapporti di lavoro flessibile strumentali alla gestione di specifici progetti.

La dotazione organica invece è stata da ultimo rideterminata con la deliberazione del C.d.A. di data 26 giugno 2013, n. 56, con la quale l'Ente ha provveduto a riallineare la propria dotazione organica alle disposizioni contenute nella tabella 14 del D.P.C.M. di data 22 gennaio 2013.

DATI PERSONALE	2010		2011		2012		2013	
	<i>tempo indeterminato</i>	<i>tempo determinato</i>	<i>tempo indeterminato</i>	<i>tempo determinato</i>	<i>tempo indeterminato</i>	<i>tempo determinato</i>	<i>tempo indeterminato</i>	<i>tempo determinato</i>
Dirigenti amministrativi	3	2	3	2	3	1	3	1
Tecnologi	11	10	11	17	10	16	10	15
Ulteriore personale tecnico amministrativo	39	43	37	58	39	57	37	61
TOTALE	53	55	51	77	52	74	50	77
Collaboratori	21		3		7		7	
TOTALE CONSORZIO	129		131		133		134	

Tabella 9 – Dati personale 2010-2013

Come ogni anno, è stata operata l'indagine di clima.

Per diversi anni presso AREA è stata svolta una rilevazione denominata "Clima e dintorni...", quale espressione di una precisa politica della direzione generale.

Questa rilevazione, in ossequio alle previsioni del D.Lgs n. 150/2009, è stata dal 2013 sostituita da un'indagine sul personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione e la valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale.

La CIVIT, nella seduta del 20 dicembre 2012, ha definitivamente approvato i modelli previsti dall'art. 14, comma 5, d. lgs. n. 150/2009 per la realizzazione di indagini sul benessere organizzativo.

Quest'anno AREA, quindi, ha adottato, a settembre, il modello CIVIT.

Gli ambiti indagati sono stati 3:

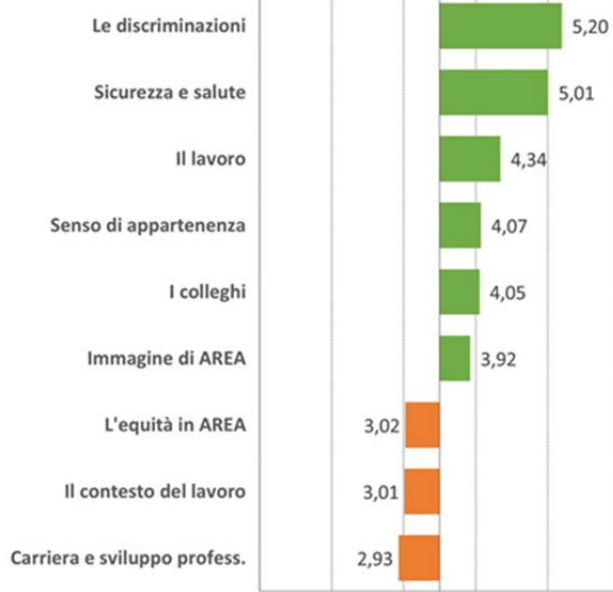
- il benessere organizzativo;
- il grado di condivisione del sistema di valutazione;
- la valutazione del superiore gerarchico.

Queste dimensioni vengono valutate su una scala a 1-6. Viene poi lasciato ampio spazio al libero commento e alle eventuali proposte del personale.

Anche quest'anno la partecipazione è stata notevole e ha raggiunto l'80% di tutto il personale chiamato a partecipare (125 persone).

Di seguito si riporta il grafico con la rilevazione complessiva e il grado di importanza dei vari ambiti.

Benessere



Valori medi per ambito (scala 1-6)

AMBITI DI INDAGINE
VALORI MEDI DI AREA

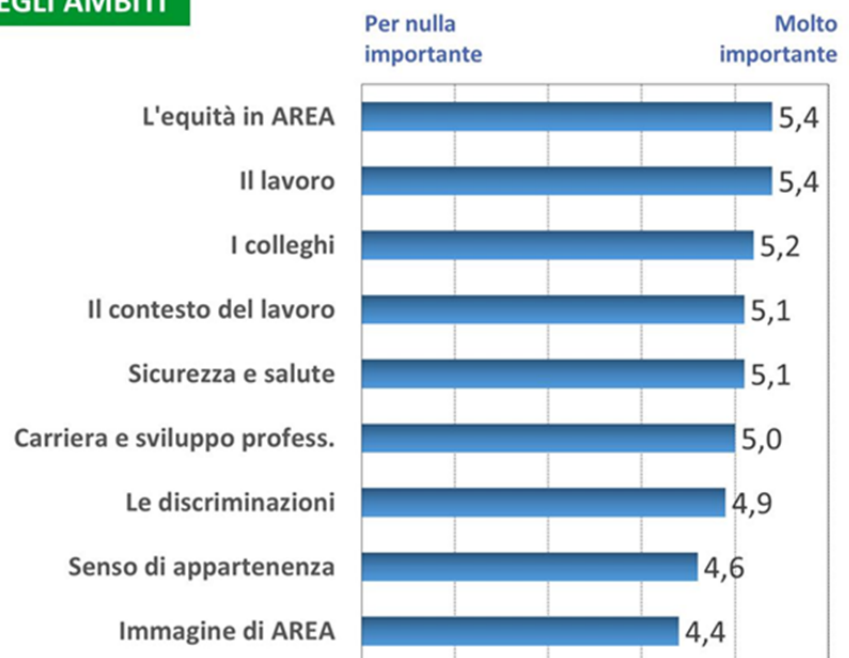
Sistema



Dirigenti



QUESTIONARIO BENESSERE
GRADO DI IMPORTANZA DEGLI AMBITI



Grado di importanza valori medi (scala 1-6)

Figura 1 - rilevazione complessiva e il grado di importanza dei vari ambiti.

I risultati dell'indagine sono stati comunicati al personale e commentati nell'ambito di una giornata della trasparenza. Al termine della rilevazione i risultati sono stati diffusi, in forma

anonima e aggregata, mediante pubblicazione sul sito web del Consorzio e pubblicati nell'apposita applicazione web della CIVIT dedicata al benessere organizzativo.

3. I RISULTATI RAGGIUNTI

Nelle pagine successive si sintetizzano, in forma schematica, i risultati raggiunti nel 2013 declinati per area strategica. Per ciascuna area strategica sono stabiliti i relativi obiettivi strategici, assegnati alle strutture interne dell'ente. Inoltre per ogni obiettivo strategico sono stati individuati uno o più indicatori e uno o più target da raggiungere nell'anno 2013.



Figura 2 – Aree strategiche declinate per outcome

3.1 Obiettivi strategici ed operativi

La revisione del sistema di misurazione e valutazione della performance ha reso inevitabile un modesto slittamento nei tempi di adozione del Piano della Performance 2013-2015, che è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nel mese di marzo (Delibera CDA n. 25 del 26/03/2013). A giugno gli obiettivi sono stati monitorati e parzialmente revisionati

AREA STRATEGICA:		IL PARCO SCIENTIFICO E TECNOLOGICO	
MISSIONE		L'Ente realizza, gestisce e promuove il Parco Scientifico, attraverso l'insediamento di laboratori, istituti di ricerca scientifica e tecnologica, e società che operano nei settori delle alte tecnologie e dei servizi avanzati, articolato in comprensori distribuiti sul territorio regionale. Gli insediamenti devono essere effettuati nel rispetto delle caratteristiche ambientali dei siti ed essere volti, ove possibile, a migliorarne le condizioni	
OUTCOME	OBIETTIVO TRIENNALE	OBIETTIVO 2013	OUTPUT 2013
MAGGIOR COMPETITIVITÀ DEI RESIDENTI	Creare più valore per i residenti	Riesaminare e migliorare i servizi (logistica, reti, formazione, TT) alla luce dei bisogni espressi dai residenti – Avviare lo sportello informativo sulle agevolazioni finanziarie – Attivare uno sportello informatico unico per le esigenze logistiche dei residenti	Obiettivo raggiunto all'75%
MAGGIOR IMPATTO DEL PARCO SULLO SVILUPPO DEL TERRITORIO	Avere più residenti	Stesura, approvazione e avvio piano di marketing – Consolidamento servizio di post incubazione – Attuazione al 65% della prima annualità del programma triennale delle opere	Obiettivo raggiunto al 70%

AREA STRATEGICA:		LE IMPRESE	
MISSIONE		L'Ente realizza, gestisce e promuove il Parco Scientifico, attraverso l'insediamento di laboratori, istituti di ricerca scientifica e tecnologica, e società che operano nei settori delle alte tecnologie e dei servizi avanzati, articolato in comprensori distribuiti sul territorio regionale. Gli insediamenti devono essere effettuati nel rispetto delle caratteristiche ambientali dei siti ed essere volti, ove possibile, a migliorarne le condizioni	
OUTCOME	OBIETTIVO TRIENNALE	OBIETTIVO 2013	OUTPUT 2013
MAGGIORE CAPACITÀ DELLE IMPRESE DI IMMETTERE SUL MERCATO PRODOTTI INNOVATIVI	Accelerare l'evoluzione culturale e rafforzare la capacità di innovazione delle imprese esistenti	Crescita rispetto al 2012 del N° di aziende coinvolte in progetti di formazione custom	Obiettivo raggiunto al 100%
MIGLIORARE LA CAPACITÀ DI INNOVAZIONE INTERDISCIPLINARE	Potenziare le reti di arricchimento e scambio di conoscenza e relazioni tra imprese e ricerca, fra imprese e imprese e fra imprese e territorio (stakeholder)	Organizzazione eventi di scambio di conoscenza attivazione progetti di networking nazionale ed internazionale	Obiettivo raggiunto al 100%
AUMENTARE REDDITO E NUOVA OCCUPAZIONE DA PRODUZIONI INNOVATIVE	Consolidamento di servizi di pre-incubazione e incubazione per start up innovative	Costituire nuove start up; presentare progetti per garantire la continuità del servizio di pre-incubazione; realizzare accordi per strumenti di finanza dell'innovazione	Obiettivo raggiunto al 100%

AREA STRATEGICA:		LA RICERCA	
MISSIONE		<p>l'Ente svolge un'azione di valorizzazione della ricerca, di trasferimento di conoscenze e tecnologie, di diffusione dell'innovazione verso il tessuto produttivo, di formazione e di promozione in campo industriale...sviluppa progetti e attività di valorizzazione della ricerca e di sviluppo della competitività delle imprese e dei territori basato sull'innovazione. Sperimenta, migliora e diffonde le proprie metodologie operative. Cura la valorizzazione, lo sviluppo precompetitivo e il trasferimento tecnologico dei risultati della ricerca svolta dalla propria rete scientifica, dai soggetti operanti nel Parco scientifico e tecnologico e da soggetti pubblici e privati, italiani e stranieri con cui l'Ente può stipulare accordi e convenzioni, avviare nuove società in Italia o all'estero, partecipare o costituire consorzi, fondazioni o società; (art. 3, c.1, lett. d, e).</p>	
OUTCOME	OBIETTIVO TRIENNALE	OBIETTIVO 2013	OUTPUT 2013
CREARE VALORE PER LA SOCIETÀ DALL'ATTIVITÀ DI RICERCA	Facilitare e orientare l'attività di ricerca	Stesura di un progetto per l'avvio di un'attività di foresight; stesura di un progetto per l'avvio di un open lab; miglioramento e razionalizzazione infrastrutture di ricerca	Obiettivo annullato
		Creazione di percorsi per il miglioramento delle RU di ricerca	Obiettivo raggiunto al 100%
AUMENTARE IL BENEFICIO PER I CITTADINI DELL'ATTIVITÀ DI RICERCA	Potenziare le reti di arricchimento e scambio di conoscenza e relazioni fra imprese e ricerca, fra imprese e imprese e fra imprese e territorio (stakeholder)	Stesura e proposta di almeno 1 progetto di continuità del servizio	Obiettivo raggiunto al 100%
MANTENERE ELAVATA LA QUALITÀ DELLA RICERCA E DEI RICERCATORI ATTRAVERSO IL CONFRONTO INTERNAZIONALE	Aumentare il grado di internazionalizzazione della ricerca	Potenziamento sportelli Apre e welcome office	Obiettivo raggiunto al 100%:

AREA STRATEGICA:		IL TERRITORIO	
MISSIONE		<p>L'Ente sviluppa progetti e attività di valorizzazione della ricerca e di sviluppo della competitività delle imprese e dei territori basato sull'innovazione collaborando, a tal fine, con istituzioni pubbliche nazionali, regionali o locali e soggetti privati; promuove relazioni internazionali e accordi di collaborazione nel settore della ricerca, specialmente con le limitrofe regioni europee e con i paesi in via di sviluppo; sperimenta, migliora e diffonde le proprie metodologie operative.</p> <p>Gli insediamenti devono essere effettuati nel rispetto delle caratteristiche ambientali dei siti ed essere volti, ove possibile, a migliorarne le condizioni.</p>	
OUTCOME	OBIETTIVO TRIENNALE	OBIETTIVO 2013	OUTPUT 2013
AUMENTARE LA QUOTA DI SVILUPPO TERRITORIALE DERIVANTE DALL'ESTERNO	Aumentare la capacità del territorio di attrarre talenti ed imprese dal resto d'Italia e dall'estero	Nuove organizzazioni (imprese o enti di ricerca) attratte nel Parco da fuori Regione (almeno 2)	Obiettivo raggiunto al 100%
MIGLIORARE LE PRATICHE ENERGETICHE AMBIENTALI SUL TERRITORIO	Collaborare con istituzioni pubbliche e soggetti privati internazionali, nazionali e regionali o locali per consolidare il ruolo dell'ente in campo energetico/ambientale, per sperimentare, migliorare e diffondere metodologie operative sviluppate dall'Ente e per rendere massimo il beneficio per il territorio derivante dalle attività dell'ente	Incremento n° accordi di collaborazione dell'ente con soggetti pubblici o privati in campo energetico/ambientale	Obiettivo raggiunto al 100%
AUMENTO DELL'OCCUPAZIONE	Favorire la crescita occupazionale sul territorio di personale tecnico e di ricerca	Creazione di percorsi di formazione a sostegno della competitività del territorio (almeno 70%)	Obiettivo raggiunto al 90%

Infine abbiamo un'ulteriore area strategica denominata "Servizi Generali" dove sono inserite le attività di carattere amministrativo che non coinvolgono stakeholder esterni ma che hanno comunque una funzione strategica.

AREA STRATEGICA:		SERVIZI GENERALI	
MISSIONE		Per il triennio 2014-2016 si ritengono prioritarie: <ul style="list-style-type: none"> • <u>Formazione e sviluppo professionale del personale</u> che costituisce lo stakeholder "chiave" poiché la crescita e la competitività dell'Ente vengono garantite solo attraverso personale motivato, consapevole e competente • <u>Analisi dei vincoli normativi</u> che impediscono lo sviluppo di carriera del personale a tempo indeterminato e determinato • <u>Miglioramento degli strumenti contabili</u> volti a garantire una più efficace gestione delle risorse 	
OUTCOME	OBIETTIVO TRIENNALE	OBIETTIVO 2013	OUTPUT 2013
RENDERE PIÙ EFFICACE L'AZIONE DELL'ENTE VERSO GLI STAKEHOLDERS	Migliorare le competenze del personale	Attuazione del programma formativo (numero ore formative pro capite nell'anno in corso/media numero ore formative pro capite ultimo triennio)	Obiettivo raggiunto all'80%
		Rapporto scritto a conclusione della prima fase	Obiettivo raggiunto all'80%
GARANTIRE LA TRASPARENZA, RAPPRESENTATIVITÀ E LA COMPLETA SOSTENIBILITÀ DI BILANCIO DEI PROGETTI/ATTIVITÀ REALIZZATI DELL'ENTE	Migliorare la capacità di gestione dei progetti/attività	Schema standard di gestione dei progetti	Obiettivo raggiunto al 100%
		Carte dei servizi per il parco (predisposizione di una prima bozza da integrare)	Obiettivo raggiunto al 100%
		Rapporto di monitoraggio e misurazione (numero misurazioni conformi agli standard qualitativi dei servizi/numero complessivo standard di qualità (target 0,9))	Obiettivo raggiunto al 100%
		Redazione di mappatura servizi e standard (approvazione nuova mappatura e nuovi standard da DG)	Obiettivo raggiunto al 100%

OUTCOME	OBIETTIVO TRIENNALE	OBIETTIVO 2013	OUTPUT 2013
GARANZIA PER GLI STAKEHOLDERS DELL'EFFICIENZA, EFFICACIA E SOSTENIBILITÀ DEL SISTEMA AREA	Migliorare la capacità di controllo delle partecipazioni	Procedura di qualità e formalizzazione indirizzi alle partecipate (approvazione linee guida da parte del Cda)	Obiettivo raggiunto al 100%
GARANTIRE COSTANTE ALLINEAMENTO FRA BILANCIO E ATTIVITÀ DELL'ENTE	Assicurare la rappresentatività del bilancio	Predisposizione bilanci preventivi e note di variazione	Obiettivo raggiunto al 100%
ASSICURARE STABILMENTE PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE ALLE RISORSE UMANE DI AREA	Pari opportunità	Predisposizione di accordo sindacale e ipotesi di telelavoro per un'unità di personale	Obiettivo raggiunto al 100%
GARANTIRE AGLI STAKEHOLDER IL MASSIMO IMPEGNO DELL'ENTE NEL CONTRASTO AI FENOMENI DI CORRUZIONE	Prevenzione della corruzione	Integrazione piano formativo ed erogazione formazione (numero persone formate/numero persone nelle aree a rischio)	Obiettivo raggiunto al 100%
GARANTIRE LA TRASPARENZA INFORMATIVA TOTALE DELL'ENTE PER GLI STAKEHOLDERS	Aggiornamento continuo ai fini della trasparenza	Realizzazione sito e avvio operatività (%informazioni aggiornate)	Obiettivo raggiunto al 100%
AUMENTARE LA PRODUTTIVITÀ DELLA COMUNICAZIONE DELL'ENTE PRESSO GLI STAKEHOLDER	Miglioramento dell'immagine dell'Ente	Report e piano di intervento	Obiettivo raggiunto al 100%

4. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

4.1 L'albero della performance

Nella tabella successiva viene rappresentata la struttura base dell'albero delle performance di AREA. Esso collega il mandato istituzionale e la mission di AREA con le linee strategiche, a loro volta riferite a ciascuna categoria di stakeholder, e gli outcome programmati.

L'albero delle performance complessivo consente di visualizzare in modo sintetico e immediatamente comprensibile le correlazioni fra obiettivi generali, obiettivi specifici e risultati attesi, nonché la coerenza fra questi e i compiti fondamentali dell'Amministrazione in chiave di soddisfazione dei bisogni degli Stakeholder.

MANDATO ISTITUZIONALE E MISSIONE

Perseguire il progresso culturale, economico e sociale attraverso interventi volti ad agevolare la ricerca fondamentale e la ricerca applicata ai fini dell'innovazione, in armonia con gli indirizzi nazionali del settore

Accrescere la competitività e l'attrattività dei territori di riferimento mediante:

- a) La valorizzazione di ricerca e impresa
- b) La formazione per lo sviluppo d'impresa e per la gestione di ricerca e innovazione
- c) La promozione di reti di eccellenza scientifiche e imprenditoriali

AREA STRATEGICA: VALORIZZAZIONE DELLE R.U. DI AREA COME PREMessa ALL'EFFICACE PERSEGUIMENTO DEL MANDATO ISTITUZIONALE E DELLA MISSIONE

OUTCOME

1. Crescita e diffusione interna delle metodologie derivate da COMPETENZE DISTINTIVE di AREA per:
 - a) la valorizzazione dei risultati della ricerca e la crescita imprenditoriale;
 - b) la formazione per lo sviluppo di impresa e per la gestione di ricerca e innovazione;
 - c) la promozione di reti di eccellenza scientifiche ed imprenditoriali
2. Capacità delle RU di AREA di applicare le metodologie ottimizzate a livello nazionale ed internazionale.

AREA STRATEGICA: PROMOZIONE, VALORIZZAZIONE E SVILUPPO DEL PARCO SCIENTIFICO E TECNOLOGICO

OUTCOME

1. Elevato livello dei servizi a favore degli insediati;
2. Crescita Dimensionale, Qualitativa e Relazionale (DQR) mediante l'applicazione a favore e con gli insediati delle metodologie distinte di AREA;
3. Sistema di valutazione integrato degli insediati (fattori economico-finanziari e fattori tecnologici);
4. Formazione focalizzata sulle criticità emergenti da analisi evolute dei fabbisogni degli insediati;
5. Insediamento di startup e spin-off con forte successo imprenditoriale.

AREA STRATEGICA: PROMOZIONE, VALORIZZAZIONE E SVILUPPO DELLE IMPRESE REGIONALI E NAZIONALI

OUTCOME

1. Aziende Competitive:
 - Per prodotti, processi, metodi e/o servizi innovativi e per qualità, affidabilità e costi;
 - Per la capacità di gestione d'impresa;
 - Per la diversificazione di clienti/mercati;
 - Per la solidità economica e finanziaria
2. Ottimizzazione delle competenze e metodologie distinte (= Learning on the Job) di AREA e formazione per le aziende.
3. Selezione di innovazioni tecnologiche ed organizzative da trasferire alle imprese
4. Formazione focalizzata sulle criticità emergenti da analisi evolute dei fabbisogni delle imprese.
5. Supporto a Start-Up e Spin-Off con forte successo imprenditoriale

AREA STRATEGICA: VALORIZZAZIONE DELLA RICERCA

OUTCOME

1. Accresciuta capacità di gestire i progetti di ricerca con focus sui risultati;
2. Migliori connessioni con le imprese per il trasferimento dei risultati con creazione di vantaggi reciproci;
3. Nuovi metodi di valutazione di idee, progetti, risultati, persone e organizzazioni;
4. Ampliamento delle reti internazionali di collaborazione con enti di ricerca.

AREA STRATEGICA: CONCORRERE ALLA CONSERVAZIONE E AL MIGLIORAMENTO DELL'AMBIENTE

OUTCOME

1. Realizzazione di Laboratori Impianti Dimostrativi in AREA Science Park, Regione FVG e, successivamente, a livello nazionale ed internazionale (LID: impianti dimostrativi di innovazioni funzionanti, part-time, come laboratori sperimentali aperti a imprese, Università, scuole dell'obbligo, enti di ricerca e amministrazioni pubbliche);
2. sviluppo e crescita di imprese, start up, spin-off ed enti di ricerca nel settore;
3. Realizzazione di progetti e corsi di formazione, a livello nazionale ed europeo, sull'uso efficiente dell'energia.

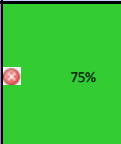
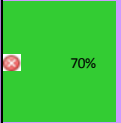

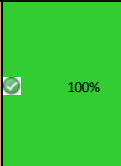
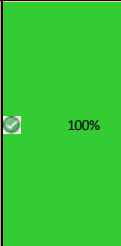
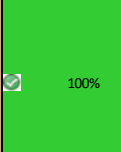
AREA STRATEGICA: SUPPORTARE LE POLITICHE PUBBLICHE A FAVORE DELLA RICERCA, DELL'INNOVAZIONE E DELLO SVILUPPO IMPRENDITORIALE

OUTCOME

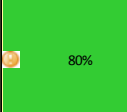

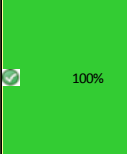
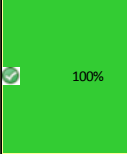
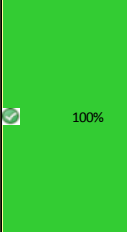
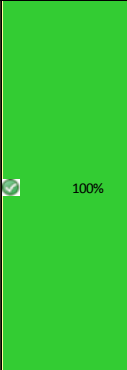
1. Metodologie derivate da COMPETENZE DISTINTIVE di AREA per la Pubblica Amministrazione al fine di promuovere:
 - Valorizzazione dei risultati della ricerca e crescita imprenditoriale
 - Formazione per lo sviluppo di impresa e per la gestione di ricerca e innovazione
 - Promozione di reti di eccellenza scientifiche ed imprenditoriali
2. Metodologie per migliorare i risultati delle politiche pubbliche a favore della R&I attraverso:
 - Migliore capacità di gestire i progetti di ricerca con focus sui risultati;
 - Nuove metodologie di valutazione;
 - Ampliamento delle reti internazionali di collaborazione con enti di ricerca e imprese
 - Capacità di elaborare bandi per la ricerca, per l'innovazione e lo sviluppo di impresa.
3. Gestione economica e finanziaria di AREA in grado di sviluppare gli outcome richiesti;

5. OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

In questo paragrafo vengono elencati gli obiettivi operativi per l'anno 2013; suddivisi in Aree strategiche

PIANO OPERATIVO AREA SCIENCE PARK 2013								
AREA STRATEGICA	SERVIZIO	CODICE	OBIETTIVI OPERATIVI	OUTPUT	INDICATORE	CORRELAZIONE CON PROGETTI DI BILANCIO	TARGET	MISURAZIONE A DICEMBRE
PARCO SCIENTIFICO E TECNOLOGICO	ISI - SET - PRF - STT	1A	Riesaminare e migliorare i servizi (logistica, reti, formazione, TT) alla luce dei bisogni espressi dai residenti - Avviare lo sportello informativo sulle agevolazioni finanziarie - Attivare uno sportello informativo unico per le esigenze logistiche dei residenti -	Report di analisi delle richieste dei residenti; Sportello agevolazioni attivato; Casella informatica attivata	Pubblicazione report; Comunicazione avvio servizio sportello agevolazioni; Attivazione casella segnalazione esigenze logistiche	20001 Insedimenti ISI; 50025 Coordinamento Enti di Ricerca; 60003 Attività comuni STT; 70001 insediamenti SET	31/12/2013	 75%
	DGE - ISI - SET - PRF - STT - IF	1B	-Stesura, approvazione e avvio piano di marketing Consolidamento servizio di post incubazione - Attuazione al 65% della prima annualità del programma triennale delle opere	Avvio attività marketing; Formalizzazione servizio di post-incubazione a potenziali utenti; Relazione su stato di attuazione interventi infrastrutturali compresi nella prima annualità del piano triennale delle opere	Piano di marketing; documentazione illustrativa servizio post incubazione; Relazione opere	10003 Attività comuni DGE ; 10047 TechnoAREA Gorizia; 20043 Promozione Parco; 50018 Formazione a pagamento; 60003 Attività Comuni STT; 70001 insediamenti SET; 70003 Attività comuni SET	31/12/2103	 70%
IMPRESA	PRF	2A1	Crescita rispetto al 2012 del N° aziende coinvolte in progetti di formazione custom	Aziende che hanno avviato progetti di formazione nel 2013/aziende che hanno avviato progetti di formazione nel 2012	Elenco delle aziende coinvolte	50018 Formazione a pagamento	>1	 100%
	STT	2A2	Crescita rispetto al 2012 del N° di aziende coinvolte in progetti di innovazione custom	Aziende che hanno avviato progetti di innovazione nel 2013/aziende che hanno avviato progetti di innovazione nel 2012	Elenco delle aziende coinvolte	60010 Patlib; 60027 Attività Commerciali STT; 60051 Por Fesr Integrato; 60053 Lak; 60054 Green Boat Design; 60057 Por Fesr Biotech; 60061 Calabriainnova; 60065 Domare; 60066 T-Lab 60068 Innovation Network 2011 - 2013; 60069 Adriacold; 60071 Basilicata Innovazione II; 60072 Pocr; 60073 Friend Europe 3; 60079 Emilie	>1	 100%
	DGE - STT - PRF - ISI - IF	2B	Organizzazione eventi di scambio di conoscenza attivazione progetti di networking nazionale e internazionale	Eventi e progetti avviati nel 2013 / eventi e progetti avviati nel 2012	Elenco eventi e progetti	10003 Attività comuni DGE ; 10047 TechnoAREA Gorizia; 10048 MedMarie; 10079 progetto Emilie; 10064 Sardegna; 10011 strategie e reti; 20043 Promozione Parco; 50025 Coordinamento Enti di Ricerca; 60051 Por Fesr Integrato; 60053 Lak; 60054 Green Boat Design; 60057 Por Fesr Biotech; 60061 Calabriainnova; 60065 Domare; 60066 T-Lab; 60068 Innovation Network 2011 - 2013; 60069 Adriacold; 60071 Basilicata Innovazione 2; 60072 Pocr; 60073 Friend Europe 3; 60079 Emilie; 60047 Cebbis; 60050 Knowus; 60064 Sardegna Ricerche	>1	 100%
	DGE - STT - PRF - ISI - IF	2C	Costituire nuove startup; Presentare progetti per garantire la continuità del servizio di pre-incubazione; Realizzare accordi per strumenti di finanza dell'innovazione	Almeno 3 nuove startup derivanti da attività di pre-incubazione, almeno 1 progetto per la continuità dei servizi di preincubazione e incubazione, almeno 2 accordi con intermediari finanziari	Numero startup costituite, numero progetti, numero accordi	10003 Attività comuni DGE ; 10047 TechnoAREA Gorizia; 20001 Insedimenti ISI; 20043 Promozione Parco; 50064 Sardegna Ricerche; 50067 Campus d'impresa; 60003 Attività Comuni; 60064 Sardegna Ricerche; 60067 Campus d'impresa; 60068 Innovation Network 2011-2013; 60061 Calabriainnova; 60071 Basilicata Innovazione II	31/12/2013	 100%

PIANO OPERATIVO AREA SCIENCE PARK 2013								
RICERCA	ISI - SET - STT - IF	3A1	Stesura di un progetto per l'avvio di un'attività di foresight; Stesura di un progetto di per l'avvio di un open lab; Miglioramento e razionalizzazione infrastrutture di ricerca	Stesura e proposta di almeno 2 progetti , avvio di almeno 1 infrastruttura di ricerca razionalizzata (stabulario)	Numero progetti proposti e iniziative avviate	20001 Inseidiamenti ISI; 60003 Attività Comuni STT; 70001 Inseidiamenti SET	31/12/2013	-
	PRF	3A2	Creazione di percorsi per il miglioramento delle RU di ricerca	N° borse e assegni di ricerca + work experience attribiti nel 2013 a favore delle organizzazioni residenti e non / N° borse e assegni di ricerca + work experience attribiti nel 2012 a favore delle organizzazioni residenti e non	Elenco borse + assegni + work experience attribiti	50004 Borse FSE e borse finanziate; 50015 Borse del Consorzio; 50031 International House; 50038 D4 2011-2013	Mantenimento	<input checked="" type="checkbox"/> 100%
	STT - IF	3B	Presentare progetti per garantire la continuità del servizio di valorizzazione dei risultati della ricerca	Stesura e proposta di almeno 1 progetto di continuità del servizio	Numero progetti proposti	60003 Attività Comuni STT	31/12/2013	<input checked="" type="checkbox"/> 100%
	PRF	3C	Potenziamento sportelli Apre e Welcome Office	N° consulenze + N° progetti proposti ed eleggibili nel 2013 / n° consulenze + n° progetti proposti ed eleggibili nel 2012	Elenco beneficiari consulenze e progetti eleggibili	50025 Coordinamento Enti di Ricerca	>1	<input checked="" type="checkbox"/> 100%
IL TERRITORIO	ISI - DGE	4A2	Nuove organizzazioni (imprese o enti di ricerca) attratte nel Parco da fuori Regione	N° nuovi residenti nel Parco nel 2013 con sede fuori regione o all'estero	Elenco nuovi insediati e sede legale	10003 Attività comuni DGE ; 10047 TechnoAREA Gorizia; 20001 Inseidiamenti ISI; 20043 Promozione Parco	almeno 2	<input checked="" type="checkbox"/> 100%
	DGE - STT - PRF - SET	4B	Incremento n. accordi di collaborazione dell'Ente con soggetti pubblici o privati in campo energetico / ambientale	N° nuovi accordi di collaborazione sottoscritti dall'Ente nel 2013 nel settore energetico / ambientale	Accordi approvati dal CdA	10003 Attività comuni DGE; 10079 progetto Emille; 50030 Progetti internazionali; 50048 Med Marie; 50049 T-Lab 50052 PINE; 50079 EMILIE - Enhancing Med Initiatives 50081 - BUMP - Boosting Urban Mobility; 60003 Attività Comuni; 60068 Innovation Network 2011-2013; 60069 Adriacold; 60079 Emille; 70003 Attività comuni SET	almeno 2	<input checked="" type="checkbox"/> 100%
	PRF	4C	Creazione di percorsi di formazione a sostegno della competitività del territorio	Incremento occupazione	N° partecipanti occupati a 6 mesi / n° partecipanti	50004 Borse FSE e borse finanziate; 50011 Altre attività; 50015 Borse del Consorzio; 50031 International House; 50038 D4 2011 - 2013	almeno 70%	<input type="checkbox"/> 90%

PIANO OPERATIVO AREA SCIENCE PARK 2013								
DI CARATTERE GENERALE	LEG	5A1	Assicurare il buon livello formativo del personale anche in presenza di tagli alla spesa	Attuazione del programma formativo	Numero ore formative pro capite anno in corso/media numero ore formative pro capite ultimo triennio	80003 Attività comuni LEG	Mantenimento	 80%
	LEG	5A2	Incentivare la certificazione del personale nell'ambito del neocostituito sistema nazionale di certificazione	Rapporto scritto a conclusione della prima fase	Approvazione rapporto da parte del DGE	80003 Attività comuni LEG	31.12.2013	 80%
	BIL - ISI	5B1	Ridefinire le regole di imputazione dei costi ai progetti. Realizzare con strumenti di office automation gli schemi di rappresentazione dei costi dei progetti a vita intera e pluriservizio. Stendere una procedura di qualità di gestione dei progetti. Formare il personale dei servizi addetto alla gestione dei progetti.	Schema standard di gestione dei progetti	Realizzazione schemi in Office, approvazione procedura di qualità	20008 Reti; 40003 Attività comuni BIL	31/12/2013	 100%
	LEG - STT - SET - ISI - PRF - DGE	5B2	Migliorare l'accountability delle attività, rendere gli utenti edotti del livello qualitativo dei servizi erogati dal Consorzio anche ai fini della relativa azione.	Carte dei servizi per il parco	Predisposizione di una prima bozza da integrare	80003 Attività comuni LEG	31.12.2013	 100%
	LEG - ISI - PRF - SET - STT - DGE	5B3	Assicurare l'ottemperanza agli standard qualitativi in ottica di progressivo miglioramento	Rapporto di monitoraggio e misurazione	Numero misurazioni conformi agli standard qualitativi dei servizi/numero complessivo standard di qualità	10003 Attività comuni DGE; 20001 Insempiamenti ISI; 20043 Promozione Parco; 50003 Attività Comuni PRF; 60003 Attività Comuni STT; 80003 Attività comuni LEG	0,9	 100%
	LEG - ISI - PRF - SET - STT - DGE	5B4	Assicurare la completezza della rilevazione dei servizi oggetto di mappatura ai fini dell'individuazione di adeguati standard qualitativi	Redazione di mappatura servizi e standard	Approvazione nuova mappatura e nuovi standard da DG	10003 Attività comuni DGE; 20001 Insempiamenti ISI; 20043 Promozione Parco; 50003 Attività Comuni PRF; 60003 Attività Comuni STT; 70001 Insempiamenti SET; 80003 Attività comuni LEG	30.04.2013	 100%

PIANO OPERATIVO AREA SCIENCE PARK 2013

DI CARATTERE GENERALE	DGE - ISI	5C	Standardizzazione del sistema di controllo delle partecipate	Procedura di qualità e formalizzazione indirizzi alle partecipate.	Approvazione linee guida da parte del CdA	10003 Attività comuni DGE; 20005 Finanziamenti	31.10.2013	<input checked="" type="checkbox"/>	100%
	BIL	5D	Adeguare la struttura del bilancio alla nuova organizzazione gestendo la fase di transizione	Predisposizione bilanci preventivi e note di variazione	Rispetto scadenze annuali	40003 Attività comuni BIL	Ritardo non superiore a 1 mese	<input checked="" type="checkbox"/>	100%
	LEG - DGE	5E	Conclusione di accordo sindacale per il telelavoro e offerta di un'opportunità a un'unità di personale	Predisposizione di accordo sindacale e ipotesi di telelavoro per un'unità di personale	Conclusione di accordo sindacale e formalizzazione di ipotesi di telelavoro per un'unità di personale	10003 Attività comuni DGE; 80003 Attività comuni LEG	1 azione positiva attivata entro il 31.12.2013	<input checked="" type="checkbox"/>	100%
	LEG - DGE	5F	Individuare delle aree a rischio di corruzione e del personale afferente alle medesime; prima articolazione di un programma formativo, costituzione dei gruppi e prima erogazione della formazione	Integrazione piano formativo ed erogazione formazione	Numero persone formate/numero persone nelle aree a rischio	10003 Attività comuni DGE; 80003 Attività comuni LEG	70% al 31.12.2013	<input checked="" type="checkbox"/>	100%
	DGE - LEG - ISI - BIL	5G	Realizzare un'area riservata sul sito web dell'Ente accessibile in scrittura da tutti gli uffici	Realizzazione sito e avvio operatività	% informazioni aggiornate	10003 Attività comuni DGE; 20008 Reti; 40003 Attività comuni BIL; 80003 Attività comuni LEG	70% al 31.12.2013	<input type="checkbox"/>	90%
	DGE	5H	Preparazione di un rapporto di brand reputation online che farà da parametro di confronto per gli anni successivi e piano di intervento	Report e piano di intervento	Report e piano di intervento approvati da DG	10003 Attività comuni DGE	31.12.2013	<input checked="" type="checkbox"/>	100%

5.1 Le criticità e le opportunità

In questo paragrafo vengono indicate le principali criticità emerse, talvolta legate ai risultati programmati nel Piano che non sono stati raggiunti, e le opportunità emerse.

N° TARGET	DESCRIZIONE OBIETTIVO	CRITICITÀ/OPPORTUNITÀ
1B	<ul style="list-style-type: none"> • Stesura, approvazione e avvio piano di marketing; • Consolidamento servizio di post incubazione; • Attuazione al 65% della prima annualità del programma triennale delle opere 	<p>L'attività è partita in ritardo a causa della complessità e lunghezza dell'iter procedimentale che ha portato alla completa definizione della nuova articolazione organizzativa, conclusosi l'11/11/13. Nonostante questo ritardo e il lieve sfioramento al 2014 per l'approvazione del bando startup, l'obiettivo ha potuto essere sostanzialmente raggiunto grazie al fatto che il lavoro è stato iniziato in tempo</p>
2 A2	<p>Crescita rispetto al 2012 del N° di aziende coinvolte in progetti di innovazione custom</p>	<p>Si segnala una possibile criticità per il 2014 legata al mancato finanziamento della terza annualità del progetto Innovation Network e alla potenziale mancanza di altri progetti che prevedono un supporto ampio e diffuso alle imprese per l'individuazione e lo sviluppo di progetti di innovazione custom. Questo potrebbe portare AREA a dover rivedere in basso il numero di interventi realizzabili sul territorio della regione FVG.</p>
2 B	<ul style="list-style-type: none"> • Organizzazione eventi di scambio di conoscenza; • Attivazione progetti di networking nazionale e internazionale 	<p>Intensa è stata l'attività di organizzazione di eventi di scambio di conoscenza. Anche se nel 2013 si sono esauriti diversi progetti nel cui ambito, durante il 2012, venivano organizzati numerosi eventi di scambio (es. progetto Imprenderò), il che ha penalizzato le attività di STT in Friuli Venezia Giulia, questa riduzione è stata compensata dall'ottima crescita degli eventi organizzati dagli altri servizi e dall'altrettanto notevole crescita delle attività dell'Ente in Basilicata e Calabria</p>
5 B1	<p>Ridefinire le regole di imputazione dei costi ai progetti. Realizzare con strumenti di office automation gli schemi di rappresentazione dei costi dei progetti a vita intera e pluriservizio. stendere una procedura di qualità di gestione dei progetti. formare il personale dei servizi addetto alla gestione dei progetti</p>	<p>Anziché sviluppare un modello senza collegamento con i dati contabili è stato possibile sviluppare uno strumento che, ancorché prototipale, utilizza i dati contabili e quelli di gestione del personale (Discover People)</p>
5 A2	<p>Incentivare la certificazione del personale nell'ambito del neocostituito sistema nazionale di certificazione</p>	<p>L'obiettivo operativo è stato conseguito, ma l'attuazione dell'obiettivo strategico impostato a partire dal Piano della performance 2013-2015 richiede che il Sistema normativo sia completato da interventi della Regione FVG, competente in materia. Il suo perseguimento, allo stato della normativa vigente, appare quindi prematuro. Nel piano 2014-2016 recentemente approvato dal C.d.A. l'obiettivo strategico è in effetti stato sospeso in attesa dei necessari interventi normativi.</p>

N° TARGET	DESCRIZIONE OBIETTIVO	CRITICITÀ/OPPORTUNITÀ
5 B2	Migliorare l'accountability delle attività, rendere gli utenti edotti del livello qualitativo dei servizi erogati dal Consorzio anche ai fini della relativa azione	La redazione della carta dei servizi corrisponde ad un obbligo di legge, insieme con l'obbligo di redigere gli standard dei servizi. Al di là, peraltro dello stretto obbligo, la carta, o, più appropriatamente, "le carte dei servizi" costituiscono uno strumento di illustrazione dell'offerta che può dare un contributo non secondario all'attrattività del parco scientifico. Quindi si tratta di un validissimo strumento di marketing. Come da programma, è stata impostata una bozza di carta dei servizi che mira a standardizzare le modalità di illustrazione dei servizi offerti e a integrarli con gli standard già predisposti e in parte approvati.
5 B3	Assicurare l'ottemperanza agli standard qualitativi in ottica di progressivo miglioramento	La mappatura dei servizi e la relativa predisposizione degli standard è stata completata tra il 27 dicembre 2013 e il 9 gennaio 2014. I servizi mappati sono in tutto 29, mentre quelli oggetto di monitoraggio nel 2013 erano 22. Si renderebbe opportuno predisporre una raccolta ordinata dei monitoraggi periodici stabilendone la cadenza (mensile? bimestrale?) e le modalità di raccolta dati. In prima applicazione sarebbe opportuno procedere facendo compilare ai direttori dei servizi interessati una tabella con la cadenza che si riterrà più adeguata, operando un controllo a campione sui dati dichiarati. La competenza alla raccolta è stata trasferita al STT e, nel suo ambito, all'U.O. Marketing.
5 B4	Assicurare la completezza della rilevazione dei servizi oggetto di mappatura ai fini dell'individuazione di adeguati standard qualitativi	Con questo intervento la mappatura, se non proprio esaustiva sotto ogni profilo, lo è almeno con riferimento ai servizi standardizzabili. Resta da vedere se ve ne siano di non standardizzabili che merita in qualche modo disciplinare (es. l'attività di housing nel settore informatico).
5 E	Conclusione di accordo sindacale per il telelavoro e offerta di un'opportunità a un'unità di personale	Negli obiettivi individuali di ruolo 2014 del Direttore del Servizio LEG è stata inserita la conclusione di accordo generale di telelavoro, per la predisposizione del quale la sperimentazione in atto risulterà senz'altro utile.

5.2 Obiettivi operativi individuali di ruolo dei direttori di servizio.

Oltre ai agli obiettivi strategici e operativi di servizio, ai direttori delle singole strutture sono stati assegnati dal Direttore Generale, mediante un processo partecipato, ulteriori obiettivi individuali di ruolo. Gli obiettivi operativi individuali di ruolo assegnanti ai direttori dei Servizi, sono riportati nelle seguenti tabelle.

Le denominazioni delle strutture sono riportate in forma sintetica. Alle sigle corrispondono le seguenti strutture:

- Servizio Insediamenti e sistemi informativi (ISI);
- Servizio Bilancio e controllo di gestione (BIL);
- Servizio Ingegneria, Tecnologia e Ambiente (SET);
- Servizio Formazione, Progettazione e Gestione progetti (PRF);
- Servizio Trasferimento Tecnologico (STT);
- Servizio Legale, Approvvigionamenti e Risorse Umane (LEG).
- Società Innovation Factory s.r.l., In house di AREA (IF)

CODICE	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	PIANO	MISURAZIONE A DICEMBRE	
ISI/BIL_IND1	Formazione personale su metodologie di rappresentazione dei dati e strumenti di business intelligence	Numero sessioni	Almeno 2 entro il 31/12/2013	Sessioni formative	Due sessioni formative con programmi differenziati rispettivamente con 12 e 5 persone	Raggiunto al 100%
ISI/BIL_IND2	Sviluppo rapporti con banche	Almeno 3 partecipanti	Entro 01/12/2013	Partecipazione di una pluralità di istituti bancari alla gara per il servizio di tesoreria	Si è provveduto a prorogare il servizio in corso a tutto il 30 giugno 2014	Raggiunto al 70%
ISI/BIL_IND3	Realizzazione di nuovi servizi qualificati per gli insediati	Rete Wi Fi a Basovizza, EDUROAM su tutt il parco	Entro il 31/12/2013	Attivazione nuovi servizi	La rete WiFi è stata estesa sia a Basovizza che a Gorizia e comprende il servizio Eduroam	Raggiunto al 100%

CODICE	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	PIANO	MISURAZIONE A DICEMBRE	
SET_IND1	Insedimento nuovi utenti Polo Tecnologico TechnoArea e attuazione dei servizi per gli insediati	<ul style="list-style-type: none"> • Completamento procedura insediamento • Stipulazione contratto di affidamento 	Entro 6 mesi dalla stipula della convenzione con SDAG	<p>A partire dalla sottoscrizione della convenzione con SDAG (presunto Aprile 2013):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Completamento delle attività tecniche necessarie per l'affidamento • Affidamento dei nuovi contratti per servizi di pulizia e manutenzione 	A seguito della sottoscrizione del nuovo contratto di locazione in data 15 luglio 2013 sono stati affidati i servizi di pulizia (disp. 89 del 2.10.2013) e Manutenzione impianti (disp. 76 del 27.08.2013)	Raggiunto al 100%
SET_IND2	1 intervento non previsto nel piano delle opere	Progetto e indizione gara	Entro il 31/12/2013	Progetto sanificazione canali impiantistici edificio W 1° fase (impianti laboratori)	È stata esperita la gara d'appalto e con disp. 80 del 09.09.2013 è stata affidata alla ditta ARIA srl, i lavori sono iniziati il 15.10.2013 come da verbale e sono terminati il 30.10.2013 come risulta dai certificati di ultimazione delle prestazioni.	Raggiunto al 100%
SET_IND3	Progetti ADRIACOLD d EMILIE: assistenza STT e DGE per l'attuazione delle azioni pilota	Approvazione Progetti esecutivi di opere o di fornitura e posa in opera	Entro il 31/12/2013	<ul style="list-style-type: none"> • Assistenza nelle attività di verifica e definizione degli impianti. • Predisposizione delle specifiche tecniche per l'individuazione del progettista • Assistenza nelle fasi di progettazione fino alla validazione (solo per opere) e/o all'approvazione della progettazione esecutiva 	Si riporta in allegato il report delle attività svolte segnalando le variazioni per sopravvenute esigenze dell'Ente in ordine all'attuazione dei seguenti progetti per i quali è stata già evidenziata e richiesta la revisione/ricalibrazione dell'obiettivo stesso e dei tempi di attuazione.	Raggiunto al 100%

CODICE	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	PIANO	MISURAZIONE A DICEMBRE	
LEG_IND1	Assicurare ottemperanza a normativa anticorruzione	Redazione Piano anticorruzione Individuazione aree a rischio corruzione	31/12/2013	Predisposizione del piano sulla base del piano nazionale del Dip. Funzione Pubblica e delle linee guida del Comitato e individuazione delle aree a rischio corruzione	<p>Il PTPC di Area, e allegato registro delle aree a rischio, è stato predisposto sulla base del P.N.A. approvato dall'ANAC nel settembre 2013. P.T.P.C. è stato ultimato a dicembre e approvato dal c.d.a il 29.1.2014 con la delibera n. 5, nei termini di legge nel frattempo modificati (31.1.2014). Il piano è consultabile all'indirizzo</p> <p>http://amministrazionetrasparente.area.trieste.it/Pagine/AltriContenuti_Corruzione/AltriContenuti_Corruzione.aspx</p>	Raggiunto al 100%
LEG_IND2	Aggiornare il sistema di misurazione e valutazione della performance	Approvazione sistema aggiornato	30/04/2013	Predisposizione del nuovo sistema tenendo conto delle sopravvenienze normative e di prassi e delle osservazioni CIVIT e OIV sul sistema precedente	<p>Il Sistema è stato radicalmente rieditato entro il termine, nel 2013, e rivisto limitatamente alla valutazione dei comportamenti organizzativi del personale non dirigente con una revisione approvata nella prima seduta utile del C.d.A. in data 29.1.2014, con delibera n. 3. Le due edizioni sono visionabili all'indirizzo</p> <p>http://amministrazionetrasparente.area.trieste.it/Pagine/Performance/Performance.aspx</p>	Raggiunto al 100%

CODICE	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	PIANO	MISURAZIONE A DICEMBRE	
LEG_IND3	Assicurare un sufficiente livello di conoscenza del sistema da parte del personale del Consorzio	Svolgimento di 4/5 sessioni formative	30/04/2013	'-Organizzazione delle sessioni formative per gruppi di dipendenti; Erogazione formazione; Redazione report informativo a DGE	Sono state organizzate e svolte sei sessioni formative in luogo delle 4/5 pianificate, per consentire di mirare maggiormente l'intervento sul target specifico (singolo servizio e direzione generale, con la partecipazione del direttore). Lo svolgimento delle sessioni ha avuto luogo tra il 14 e il 22 maggio, con un lieve ritardo rispetto alla scadenza del 30 aprile 2013 che potrebbe ritenersi compensata dal maggior numero di sessioni e dal fatto che è stato illustrato oltre al sistema anche il Piano della performance 2013-2016, adottato a marzo 2013.	Raggiunto al 100%

CODICE	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	PIANO	MISURAZIONE A DICEMBRE	
STT_IND1	Progetto Foresight: gestione allineata alle disponibilità finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione del piano di progetto, se finanziato • Realizzazione di attività in grado di garantire la continuità del progetto, se non finanziati 	Valutazione attività svolta al 31/12/2013	In caso di finanziamento del progetto premiale, sviluppare insieme ai partner attività coerenti con i piani e i budget di progetto; in caso di mancato finanziamento garantire comunque un'attività "di mantenimento minimo" in attesa del reperimento delle risorse finanziarie	<p>Il progetto premiale non è stato finanziato dal MIUR nel 2013 (il decreto che approvava il finanziamento del progetto è stato ritirato e solo in 2014 il progetto è stato formalmente finanziato dal MIUR) e quindi l'obiettivo 2013 è stato la "Realizzazione di attività per garantire la continuità del progetto, se non finanziato" ovvero di "garantire comunque un'attività "di mantenimento minimo in attesa del reperimento di risorse finanziarie"</p>	Raggiunto al 90%
STT_IND2	Sviluppo idea e proposta per un nuovo progetto premiale MIUR	Definizione idea progetto e relativa proposta progettuale in esito al bando MIUR	Connesso alla scadenza fissata dal bando MIUR 2013	Predisposizione di un progetto premiale MIUR connesso all'uscita del bando 2013, da approvare in CdA e da presentare nei termini previsti	<p>Idee per nuovi progetti premiali: "Made in Trieste". Il bando non è uscito nel 2013 e quindi non è stato possibile presentare il progetto come da obiettivo "connesso all'uscita del bando 2013, da approvare in CdA e da presentare nei termini previsti" A fine anno si è deciso di presentare il progetto appena possibile per ottenere un altro finanziamento. Il progetto è stato approvato dal CdA, presentato al Fondo Trieste e approvato per il finanziamento nei primi mesi del 2014.</p>	Raggiunto al 70%

CODICE	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	PIANO	MISURAZIONE A DICEMBRE	
STT_IND3	Progetto Open Lab: gestione allineata alle disponibilità finanziarie	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione del piano di progetto, se finanziato • Realizzazione di attività in grado di garantire la continuità del progetto, se non finanziati 	Valutazione attività svolta al 31/12/2013	In caso di finanziamento del progetto premiale, sviluppare insieme ai partner attività coerenti con i piani e i budget di progetto; in caso di mancato finanziamento garantire comunque un'attività "di mantenimento minimo" in attesa del reperimento delle risorse finanziarie	<p>Il decreto che dovrebbe confermare il finanziamento del progetto non è ancora uscito. In base alle informazioni non ufficiali ottenute è iniziata la pianificazione dell'attività.</p> <p>In collaborazione con CNR-TASC e Elettra Sincrotrone sono stati avviati contatti finalizzati ad elaborare una proposta per il Qatar Foundation. Inoltre AREA continua a sviluppare contatti con imprese che potrebbero utilizzare risorse di Open Lab per lo sviluppo di progetti di ricerca e innovazione. Si segnalano i contatti attivati con Eurotech Spa, Danieli & C Officine meccaniche Spa, Telecom Divisione Energia, Tecnogamma spa e Fincantieri.</p>	Raggiunto al 90%

CODICE	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	PIANO	MISURAZIONE A DICEMBRE	
PRF_IND 1	Rafforzare il CER	Organizzazione Conferenza annuale CER per conto del MIUR	entro 31/12/2013	Definizione programma in collaborazione con le organizzazioni aderenti al CER e con la Regione FVG e Realizzazione della Conferenza	conferenza tenutasi il 5/11/2013	Raggiunto al 100%
PRF_IND 2	Estensione della gamma dei servizi del Welcome Office	Erogazione di almeno 1 nuovo servizio nel corso del 2013 tra quelli richiesti dalla rete (V. Report WO 2012)	Valutazione al 31/12/2013	Individuazione del servizio, preparazione del personale, avvio erogazione	attivazione in data 25/06/13 di un servizio housing a pagamento per l'I.C.G.E.B. e incarico di data 13/12/2013 per la progettazione ed erogazione di un corso di formazione ad hoc sulla gestione amministrativo/finanziaria delle azioni Marie Curie per la Fondazione Bruno Kessler di TN	Raggiunto al 100%
PRF_IND 3	Attività formative: accordo per la revisione dei contenuti del Master MIP - Politecnico di Milano in Innovation Management	Riesame e aggiornamento dei contenuti del Master in base alle esigenze del mercato e accordo per la realizzazione	Valutazione al 31/12/2013	Predisposizione del programma del nuovo Master e accordo con il soggetto erogatore (costi, ricavi, tempi)	Obiettivo è stato sospeso in corso d'opera su indicazioni del Presidente in relazione ad altre priorità	Raggiunto al 70%

CODICE	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	PIANO	MISURAZIONE A DICEMBRE	
IF_IND1	Progetto Basilicata Innovazione: assistenza al nuovo responsabile di progetto	<ul style="list-style-type: none"> Almeno 6 missioni in Basilicata nel corso dell'anno 	entro 31/12/2013	Affiancamento del responsabile di progetto sulle attività di pre-incubazione e per la selezione dei GdS	5 missioni in Basilicata	Raggiunto al 100%
IF_IND2	Intesa San Paolo Start up Initiative - Partecipazione di IF	Candidatura e selezione di almeno 3 GdS o start-up assistite da IF	entro 31/12/2013	Intesa San Paolo Start up Initiative ha programmato diversi eventi di presentazione di start up a investitori istituzionali nel corso del 2013; almeno 3 delle candidature proposte da IF sono selezionate per la partecipazione	3 di cui 2 start up (Bilimetrix srl e Medigenia stl) 1 GdS (Forever	Raggiunto al 100%
IF_IND3	Certificazione IF ai sensi della L. 221/2012	Iscrizione di Innovation Factory nella sezione speciale del Registro mImprese riservata agli incubatori certificati.	entro 15/05/2013	Raccolta e dichiarazione dei requisiti necessari a qualificarsi come incubatore certificato tramite l'iscrizione ad una speciale sezione del registro Imprese presso la CCIAA di Trieste	E' stata ottenuta l'iscrizione di IF nell'apposita sezione del registro imprese quale incubatore certificato il 25/06/2013	Raggiunto al 100%

6. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Nel corso degli ultimi anni sono stati imposti alle Pubbliche Amministrazioni importanti obiettivi di risparmio. E' opportuno che questi obiettivi e il loro livello di conseguimento siano posti all'attenzione del cittadino e degli Stakeholder, perché hanno inciso non poco sul livello di efficacia dell'azione di AREA, la quale ha dovuto operare sforzi aggiuntivi per il conseguimento dei propri obiettivi, compensando le riduzioni di risorse disponibili. I risparmi si traducono, in limitati casi, in economie di bilancio di AREA. Nella maggior parte dei casi queste "riduzioni di spesa" comportano il versamento delle somme risparmiate al bilancio dello Stato e non producono quindi alcuna riduzione effettiva delle uscite dell'Ente, pur richiedendo una riduzione dell'attività. Ne consegue che i medesimi risparmi si traducono in realtà in ulteriore taglio lineare delle risorse versate dallo Stato a titolo di fondo ordinario, a sua volta già oggetto di progressiva riduzione negli ultimi anni.

Le tabelle di seguito riportate evidenziano i risparmi conseguiti che comportano, ove indicato, versamenti al bilancio dello Stato delle somme corrispondenti.

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	TOTALE FONDO 2004	RIDUZIONE 10%	ONERI ACCESSORI 2004	DA VERSARE ALLO STATO
PERSONALE LIVELLI IV IX	304.659,00	23.551,40	5.447,44	28.998,84
PERSONALE TECNOLOGO I - III	53.052,00	5.305,20	1.227,09	6.532,29
DIRIGENTI AMMINISTRATIVI	117.397,00	9.299,70	2.151,02	11.450,72
TOTALE 2013	475.108,00	38.156,30	8.825,55	46.981,85

Sono stati versati € 46.230,76 (mand. 4142/2013) ai sensi dell'art 67 c. 5 e 6 (rid. fondi 2004) Lgs 112/2008 convertito in L. 133/2008. La differenza di 751,09 è da imputarsi a crediti relativi all'anno precedente.

L. 228/2012 art. 141 Mobili e arredi - non si possono effettuare spese di ammontare superiore al 20% della spesa media negli anni 2010 - 2011

CAPITOLO	2010 a	2011 b	media $c = (a+b)/2$	AmMESSO 2013 $d = 20\% c$	DA VERSARE ALLO STATO
ACQUISTO MOBILI ARREDI (cap. 1110)	44.523,25	9.480,36	27.001,81	5.400,36	21.601,44
TOTALE 2013	44.523,25	9.480,36	27.001,81	5.400,36	21.601,44

Sono state altresì versati € 21.601,44 (mandato 2347/2013 ai sensi art. 1 c. 141 e 142 L. 228/2012, relativo ai limiti per spese di mobili e arredi per il 2013.

L. 244/2007 Art.2 - comma 618 e segg. Modif. da DL 78/2010, Art. 8 c. 1 - a decorrere dal 2011 la spesa per manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili non deve superare il limite del 2% del valore degli immobili								
CAPITOLO	NON FINANZIATO (A)	VALORE EDIFICI	ANNO 2007	IMPORTO DL 78/10	AMMESSO	ANNO 2013	DIFFERENZE	DA VERSARE
		B	C	D = 2% B	E=D	F	G - E-F	ALLO STATO
MANUTENZIONE ORDINARIE (cap. 483)	105.476,63							
MANUTENZIONE STRAORDINARIE (cap. 1021)	13.491,69							
		7.180.369,13	1.278.833,92	143.607,38	143.607,38	118.968,32	24.639,06	-
TOTALE	118.968,32	7.180.369,13	1.278.833,92	143.607,38	143.607,38	118.968,32	24.639,06	-

DL 78/2010 - Art. 6- c. 8 e c. 10 - a decorrere dal 2011 la spesa per relazioni pubbliche, mostre pubblicità e rappresentanza nel suo complesso è limitata al 20% della spesa effettuata nel 2009

CAPITOLO	NON FINANZ.	FINANZ /OBBL	ANNO 2009	IMPORTO DL 78/10	AMMESSO 2013	ANNO 2013	DIFFERENZE	DA VERSARE
	A	B	C	D (20% C)	E = B + D	F	G = E - F	ALLO STATO
Spese di rappresentanza (cap. 484)	6.000	-	6.000	1.200	1.200	6.000	- 4.800	4.800
Pubblicità (cap. 490)	-	17.895	7.465	1.493	19.388	17.895	1.493	5.972
Spese per pubbliche relazioni (eliminato)	-	-	18.207	3.641	3.641	-	3.641	14.566
TOTALE	6.000	17.895	31.672	6.334	24.229	23.895	334	25.338

DL 95/2012 - Art. 5c. 2 - a decorrere dal 2013 la spesa per manutenzioni noleggio ed esercizio autovetture non può essere superiore al 50% di quelle sostenute nel 2011

= 80% 2009

CAPITOLO	NON FINANZ.	FINANZ /OBBL	ANNO 2011	IMPORTO DL 95/12	AMMESSO 2013	ANNO 2013	DIFFERENZE	DA VERSARE
	A	B	C	D (50% C)	E = B + D	F	G = E - F	ALLO STATO
Manutenzione noleggio ed esercizio autovetture (cap. 481)	11.517,42	10.236,35	27.368,00	13.684,00	23.920,35	21.753,77	2.166,58	7.600,00
TOTALE	11.517	10.236	27.368	13.684	23.920	21.754	2.167	7.600

DL 78/2010 - Art. 6 c. 9 - a decorrere dal 2011 la spesa per le sponsorizzazioni è vietata

CAPITOLO	NON FINANZ.	FINANZ /OBBL	ANNO 2009	IMPORTO DL 78/10	AMMESSO 2013	ANNO 2013	DIFFERENZE	DA VERSARE
	A	B	C	D (0% C)	E = B + D	F	G = E - F	ALLO STATO
Spese per pubbliche relazioni (cap. eliminato) - SPONSOR	-	-	2.500	-	-	-	-	2.500
TOTALE	-	-	2.500	-	-	-	-	2.500

DL 78/2010 - Art. 6 c. 12 - a decorrere dal 2011 le spese per missioni non possono essere superiori al 50% di quelle sostenute nel 2009

CAPITOLO	NON FINANZ.	FINANZ /OBBL	ANNO 2009	IMPORTO DL 78/10	AMMESSO 2013	ANNO 2013	DIFFERENZE	DA VERSARE
	A	B	C	D (50% C)	E = B + D	F	G = E - F	ALLO STATO
Missioni (cap. 471)	57.384	238.774	263.267	131.633	370.407	296.158	74.249	131.633
TOTALE	57.384	238.774	263.267	263.267	370.407	296.158	74.249	131.633

DL 78/2010 - Art. 6 c. 13 - a decorrere dal 2011 le spese per formazione non possono essere superiori al 50% di quelle sostenute nel 2009

CAPITOLO	NON FINANZ.	FINANZ /OBBL	ANNO 2009	IMPORTO DL 78/10	AMMESSO 2013	ANNO 2013	DIFFERENZE	DA VERSARE
	A	B	C	D (50% C)	E = B + D	F	G = E - F	ALLO STATO
Formazione del personale dipendente ed assimilato (cap. 472)	43.714	-	87.428	43.714	43.714	39.094	4.620	43.714
TOTALE	43.714	-	87.428	43.714	43.714	39.094	4.620	43.714

Il risultato complessivo degli interventi di riduzione della spesa per AREA comporta il versamento allo Stato della somma di complessivi € 210.784,50. La tabella di seguito riportata da evidenza di questo risultato.

SOMME DA VERSARE ALLO STATO:	210.784
dl 78 art. 6 c. 8 e c, 10 (RELAZ. MOSTRE PUBBLICITA' RAPPR.)	25.338
dl 78 art. 6 c. 14	7.600
dl. 78 art 6 c. 9	2.500
dl 78 art. 6 c. 12	131.633
dl 78 art. 6 c. 13	43.714
TOTALE	210.784

7. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Nel presente documento si propongono analisi riferite al personale del Consorzio. L'analisi della situazione del personale dell'Ente, riferita ad alcuni dati statistici che di seguito si riportano permette di svolgere alcune osservazioni sulla situazione complessiva sotto il profilo della parità di genere.

7.1 Personale suddiviso per tipologia contrattuale e genere.

Al 31 dicembre 2013, il personale che prestava la propria attività presso l'Ente risultava pari a n. 135 unità.

Di seguito si riporta la rappresentazione della suddivisione rispetto al genere e alla tipologia contrattuale, con la specifica dei contratti in regime di tempo parziale:

Tipologia contrattuale	Donne	Uomini	Totale
Tempo indeterminato	28	22	50
Tempo determinato	53	25	78
collaboratori	3	4	7
Totale	84	51	135
Tipologia contrattuale	Donne	Uomini	Totale
Personale con part-time inferiore/uguale al 50%	1	2	3
Personale con part-time superiore al 50%	6	0	6
Totale	7	2	9

Con riferimento alla durata della prestazione lavorativa, si evidenzia che n. 6 unità di personale in servizio con contratto a tempo indeterminato, tutte appartenenti al genere femminile, hanno richiesto ed ottenuto, nel corso degli ultimi anni e nei limiti previsti dalla normativa in vigore, la trasformazione, per un triennio, del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con durata della prestazione lavorativa compresa tra il 50% e l'83.33%. A questo personale deve aggiungersi una ulteriore dipendente in ruolo, assunta stabilmente con contratto a tempo parziale, e due altri dipendenti a termine, appartenenti al genere maschile, che sono stati assunti in regime di tempo parziale in relazione alle esigenze dell'Ente.

Il dato è in linea con il dato nazionale, ovvero con una netta prevalenza di donne che ricorrono all'utilizzo del contratto part-time.

7.2 Personale suddiviso per qualifica, età e genere:

Di seguito una suddivisione del personale per qualifica, età e genere, la cui lettura permette di analizzare la suddivisione dei ruoli di maggiore responsabilità all'interno dell'Ente.

QUALIFICA	DONNE	UOMINI
Direttore Generale		
Età: meno di 30 anni		
tra 31 - 40		
tra 41 - 50		
oltre 50 anni		1

Totale 1		1
Dirigenti amministrativi (di II fascia)		
Età: meno di 30 anni		
tra 31 - 40		
tra 41 - 50		
oltre 50 anni	2	1
Totale 2	2	1
Altri Incarichi di direzione di livello non generale (Direttori di Servizio)		
Età: meno di 30 anni		
tra 31 - 40		
tra 41 - 50		1
oltre 50 anni		1
Totale 3		2
Responsabili di Ufficio		
Età: meno di 30 anni	-	-
tra 31 - 40	2	2
tra 41 - 50	3	2
oltre 50 anni	2	3
Totale 4	7	7
terza area (funzionari e tecnologi non rientranti nelle qualifiche precedenti)		
Età: meno di 30 anni	1	0
tra 31 - 40	28	8
tra 41 - 50	12	6
oltre 50 anni	2	1
Totale 5	43	15
Tutti gli altri dipendenti (collaboratori e operatori)		
Età: meno di 30 anni	2	1
tra 31 - 40	12	5
tra 41 - 50	11	8
oltre 50 anni	4	7

Totale 6	29	23
Totale GENERALE	81	47

Anche nell'annualità 2013 le posizioni di dirigente amministrativo di seconda fascia risultano coperte per il 66% da donne. Il dato nazionale degli enti di ricerca prevede una media del 42% di dirigenti donne.

% dirigenti donne sul totale dei dirigenti per comparto



Per quanto attiene al ruolo di Responsabile di Ufficio, in cui si rileva un incremento rispetto l'anno precedente di n. 2 unità, sia appartenente al profilo di funzionario che a quello di tecnologo, anche quest'anno si osserva una piena parità di genere: tale dato è più soddisfacente di quello nazionale ove si rileva, per gli enti di ricerca, una media del 40% di responsabili donne.

posizioni organizzative per genere (%)



Infine, con riferimento al restante personale non dirigenziale né responsabile di uffici, si riscontra la netta prevalenza del personale femminile (63,3%) rispetto a quello maschile (36,7%).

7.3 Congedi di maternità/paternità e parentali

Sono stati esaminati i dati relativi a:

1. congedo per maternità, che viene obbligatoriamente usufruito dalla madre e che, in casi eccezionali, può essere utilizzato anche dal padre;
2. congedo parentale (utilizzabile in modo facoltativo da entrambi i genitori).

Di seguito i dati relativi all'utilizzo di **congedo obbligatorio per maternità/paternità** nel corso del 2013:

	Donne	Uomini
Numero di persone	2	0
Durata in media in giorni per persona	26	0

Di seguito i dati relativi all'utilizzo di **congedi parentali** facoltativi nel corso del 2013:

	Donne	Uomini
Numero di persone	17	0
Durata in media in giorni per persona	27	0

Si rende evidente che nell'anno in esame i congedi di maternità, parentali e malattia bambino sono stati richiesti e fruiti solo dalle donne, pur in un contesto organizzativo e normativo favorevole alla scelta paritaria in merito alla fruizione dei congedi parentali.

7.4 Partecipazione alla formazione.

Con cadenza biennale AREA predispose ed attua un piano di formazione per il proprio personale, rivolto a tutte le risorse in servizio, indipendente dalla tipologia contrattuale.

Il Piano deriva essenzialmente dall'analisi della valutazione delle performance (competenze generali e specialistiche) possedute dal personale e dalla conseguente individuazione dei gap formativi, dalle informazioni raccolte in sede di rilevazione del "clima aziendale" e, infine, dalle indicazioni dei Dirigenti dei Servizi.

L'analisi del personale che ha partecipato ad attività formative nel corso del 2013 è riportata di seguito, suddivisa per qualifica e per genere:

Profilo professionale	numero di persone		Ore annue per persona	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Direttore Generale	0	1	0	32
Dirigenti II fascia	2	1	33	27
Altri Incarichi di direzione di livello non generale (Direttori di Servizio)	0	2	0	14
Responsabili di Ufficio	7	7	87	28
Tecnologi e funzionari	43	15	21	24
Tutti gli altri dipendenti	29	23	24	17

Si rileva che i Responsabili di Ufficio di genere femminile hanno usufruito di maggior formazione rispetto al restante personale, e, nel suo complesso, il personale di genere femminile appare mediamente destinatario di un maggior numero di ore di formazione pro capite.

8. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

8.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il sistema di misurazione e valutazione della performance disciplina le fasi del ciclo della performance prevedendone le connessioni con altri strumenti di governo e finanza dell'Ente (piano triennale, bilancio di previsione e conto consuntivo, bilancio sociale) dettandone le tempistiche. Nel febbraio 2013 AREA ha adottato un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance che, tra l'altro, disciplina correttamente il ciclo della performance integrato col ciclo del bilancio e con l'adozione degli ulteriori documenti programmatici o ricognitivi.

Con riferimento al processo di misurazione e valutazione attualmente in corso, l'Amministrazione ha comunicato al personale (lettere d.d. 3 e 4 febbraio 2014) con le seguenti cadenze procedurali. La valutazione comportamentale si è conclusa entro il mese di febbraio 2014.

FASE	Periodo	Adempimento	Soggetti
1 a	03.02.2014 - 12.02.2014	Prima valutazione del gap nelle competenze generali, specialistiche. Prima valutazione dei comportamenti organizzativi e del livello di conseguimento degli obiettivi individuali dei capiufficio, senza comunicazione dei risultati agli interessati. Consegna schede a DGE e LEG	Tutti i dirigenti
2	12.02.2014 - 17.02.2014	Analisi e omogeneizzazione valutazioni. Restituzione schede ai Direttori di servizio	DGE in collaborazione con LEG
3a	17.02.2014– 27.02.2014	Colloqui di feedback. Consegna schede firmate a	Tutti i dirigenti

FASE	Periodo	Adempimento	Soggetti
		LEG.	
3b	12.02.2014 - 27.02.2014	Valutazione comportamenti organizzativi dei Direttori di servizio e colloqui di feedback. Consegna schede firmate a LEG.	DGE
4	Come da istruzioni CIVIT – ANVUR	Relazione di verifica sul sistema e comunicazione alla CIVIT	OIV
5	Come da istruzioni CIVIT – ANVUR	Redazione della relazione sulla performance e trasmissione a OIV	Struttura tecnica

L'attività proseguirà con il seguente *timing*:

FASE	Periodo	Adempimento	Soggetti
6	Come da istruzioni CIVIT – ANVUR o comunque entro maggio 2014	Approvazione Relazione sulla Performance	C.d.A.
7	Come da istruzioni CIVIT – ANVUR o comunque entro maggio 2014	Validazione fondo di contrattazione collegio dei revisori	LEG e Collegio revisori
8	Come da istruzioni CIVIT – ANVUR o comunque entro maggio 2014	Validazione della Relazione sulla performance	OIV
9 a	Come da istruzioni CIVIT – ANVUR o comunque entro giugno 2014	Conclusione processo (comprensivo della quantificazione dell'art. 19, della delibera C.d.A. e della concertazione) ed erogazione del trattamento economico correlato a partire dalla busta paga di giugno.	LEG
9 b	Come da istruzioni CIVIT – ANVUR o comunque entro giugno 2014	Comunicazione esiti della performance organizzativa a tutto il personale	DGE

8.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

Nella presente sezione si riportano alcune indicazioni formulate dall'OIV all'Organo di indirizzo politico-amministrativo sulle opportunità offerte dall'introduzione del ciclo di gestione della *performance* e alcuni suggerimenti migliorativi, da approfondire anche in successive occasioni, la cui praticabilità e sostenibilità finanziaria appaiono adeguate alla dimensione e alle possibilità dell'Ente. I suggerimenti migliorativi avanzati dall'OIV e che AREA intende recepire e in parte ha recepito, contenuti nella Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione di data 24 aprile 2013, vengono avanzati a fronte delle criticità riscontrate o, in alcuni casi, semplicemente a titolo di miglioramento del sistema complessivo.

- L'OIV, nella relazione con la quale aveva formulato le proprie osservazioni in merito al ciclo della performance 2011, aveva suggerito di rivedere e migliorare il percorso preliminare che porta alla definizione degli obiettivi strategici e alla loro declinazione in obiettivi operativi con un maggiore coinvolgimento e confronto di C.d.A., Direttore Generale e dirigenti, prevedendo tali attività con sufficiente anticipo in modo tale che anche il personale dei diversi Servizi possa, attraverso i propri responsabili, conoscere e comprendere la strategia adottata. Per coinvolgimento e partecipazione si intende non una mera consultazione dei soggetti coinvolti ma un processo di negoziazione progressivo, ordinato, a cui vengono dedicati tempo ed energie, nella consapevolezza dell'importanza, ai fini della performance collettiva, di ottenere la condivisione degli *stakeholder* interni. Tali attività vanno anticipate agli ultimi mesi dell'anno precedente per poter rispettare con sufficiente sicurezza il termine

del 31 gennaio, data entro la quale deve essere adottato il Piano delle Performance. Nella propria relazione sul funzionamento del sistema 2012, In merito l'OIV dà atto che nel sistema di misurazione e valutazione ridefinito nel mese di febbraio 2013 e applicabile al ciclo della performance 2013, questo processo graduale e partecipato è stato effettivamente previsto. I riscontri operati dall'OIV sul ciclo in corso (2014) mettono in evidenza il rispetto di questa cronologia, dimostrato anche dal fatto che nel luglio 2014 il C.d.A. ha aggiornato le proprie linee strategiche.

- L'OIV ribadisce che è consigliabile prevedere una fase di controllo e di caratterizzazione degli obiettivi (soprattutto operativi) e sottoporre gli stessi obiettivi e i relativi target ai test di qualità sulla base degli schemi formulati dalla delibera CiVIT o analoghi. Questa revisione consente di evitare preventivamente l'adozione di obiettivi, ancorché condivisi, che alla prova dei fatti risultino palesemente incongrui. Va riconosciuto tuttavia che l'Ente ha dedicato maggiore attenzione alla declinazione degli obiettivi, indicatori e target nel piano delle performance 2013-2015 rispetto al ciclo precedente oggetto della relazione sulla performance 2013.
- Il perfezionamento del percorso preliminare che porta alla definizione degli obiettivi, unitamente alla verifica strutturata degli obiettivi e dei target, dovrebbe costituire, ad avviso dell'OIV, un'azione che migliora anche il processo di *cascading* per i servizi di staff che ricevono obiettivi sui quali ora hanno difficoltà ad incidere in termini di performance organizzativa. A partire dal ciclo 2013, in accoglimento dei suggerimenti dell'OIV, sono stati introdotti indicatori di performance (area Generale) più direttamente collegati all'attività svolta dalle singole strutture.
- L'OIV ha contribuito all'adozione della nuova scala valutativa dei comportamenti organizzativi del personale non dirigente, introdotta a gennaio 2014 e utilizzata anche nella presente valutazione della performance comportamentale, e suggerisce di considerare, ai fini di garantire differenziazione di giudizi ed equità di parametro tra i diversi valutatori, l'introduzione di un meccanismo correttivo *ex post* che intervenga in caso di valutazioni eccessivamente appiattite o con parametro eccessivamente divergente tra un valutatore e l'altro.
- L'OIV ribadisce il consiglio già espresso dal precedente collegio di rivedere i tempi previsti dei monitoraggi intermedi, alla luce delle concomitanti esigenze organizzative dell'Ente, svolgendo il primo almeno entro il mese di giugno. Rendere più frequenti e, comunque, anticipare i monitoraggi consente sicuramente di adottare provvedimenti correttivi più tempestivi. Inoltre, il monitoraggio consentirebbe di verificare l'attualità di alcuni obiettivi rispetto alle effettive esigenze dell'Ente così come si sono venute configurando nel tempo. Inoltre l'OIV consiglia di riorganizzare la comunicazione dei risultati dei monitoraggi intermedi in modo tale che sia reso più evidente l'eventuale gap da colmare, laddove le performance monitorate siano insufficienti rispetto a quelle attese.
- Risulta auspicabile ad avviso dell'OIV che l'Ente e, in particolare la Struttura Tecnica Permanente, possano elaborare un piano di lavoro che semplifichi e integri le attività del ciclo delle performance, con quelle del ciclo di bilancio, degli altri sistemi di controllo. Di questa prescrizione, che era già contenuta nella precedente relazione, il nuovo sistema ha tenuto conto, prevedendo una maggiore attenzione ai processi di integrazione tra ciclo della performance e ciclo del bilancio. In particolare a partire dal ciclo attualmente in atto (2014) è stata operata l'auspicata integrazione tra gli obiettivi di bilancio e quelli di performance. L'esito di questa integrazione verrà valutato in corso d'anno.