



Relazione sulla performance 2015

CONSORZIO PER L'AREA DI RICERCA SCIENTIFICA E TECNOLOGICA DI TRIESTE

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del Consorzio per l'AREA di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste con deliberazione di data 30.05.2016 n.31

1. PREMESSA.....	3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	3
2.1 Chi siamo.....	3
2.2 Aree di attività: cosa facciamo e come operiamo.....	4
2.3 Organizzazione dell’Ente.....	5
2.4 Una sintesi in cifre.....	6
3. I RISULTATI RAGGIUNTI: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	10
3.1 Obiettivi strategici e operativi.....	10
4. PERFORMANCE INDIVIDUALE	13
4.1 Obiettivi individuali e di unità organizzativa di diretta responsabilità.....	13
4.2 Valutazione del personale dei livelli I-III e IV-IX	18
4.3 Valutazione del personale di livello dirigenziale	20
5. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....	20
6. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE.....	23
6.1 Personale suddiviso per tipologia contrattuale e genere	24
6.2 Personale dipendente suddiviso per qualifica, età e genere	24
6.3 Congedi di maternità/paternità e parentali.....	25
6.4 Partecipazione alla formazione.....	26
6.5 Telelavoro	27
6.6 Indagine di benessere organizzativo.....	28
7. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	29
7.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	29
7.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	30
8. ALLEGATI.....	30

1. PREMESSA

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, l’Ente 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 di ruolo definiti nel “Piano della Performance 2015-2017” adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione 18 marzo 2015, n. 11 e accessibile dal sito istituzionale dell’Ente (www.areasciencepark.it) nell’apposita sezione “Amministrazione trasparente”.

La Relazione rappresenta il rendiconto delle attività svolte per il conseguimento degli obiettivi e ne riporta la misurazione rispetto ai target fissati nel Piano, evidenziando le criticità e le opportunità di miglioramento, tenuto conto del contesto esterno e delle caratteristiche dell’Ente.

La struttura e i contenuti della Relazione sono coerenti con le indicazioni fornite dall’ANAC (ex CIVIT) con la delibera n. 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”), n. 6/2013 (“Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l’annualità 2013”) e n. 22/2011 in tema di bilancio di genere. Al riguardo, va precisato che dal 2013 i sistemi della performance degli enti nazionali di ricerca vigilati dal Ministero dell’Istruzione, Università e Ricerca sono stati ricondotti nell’alveo dell’Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR), che a luglio 2015 ha emanato le proprie linee guida per la stesura del Piano Integrato, documento unico che riunisce il Piano della Performance, Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità. Al fine di mantenere coerenza fra l’impostazione del documento di programmazione e quello adottato a consuntivo, la presente Relazione mantiene la struttura già definita dalla CIVIT, accogliendo in ogni caso le prime indicazioni fornite dall’ANVUR nell’ambito delle Linee guida.

La Relazione costituisce inoltre parte integrante del documento di Riesame della Direzione previsto dal Sistema di gestione della Qualità, per il quale l’Ente è certificato.

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

2.1 Chi siamo

Ente pubblico di ricerca in attuazione del D.Lgs. 381/1999, il Consorzio per l’Area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste è un soggetto complesso che si occupa di innovazione, valorizzazione della ricerca e sviluppo di nuove imprese tecnologiche attraverso un sistema di facilities, competenze e attività finalizzate al trasferimento di conoscenza, alla gestione di rapporti, all’animazione di interconnessioni e all’individuazione di finanziamenti.

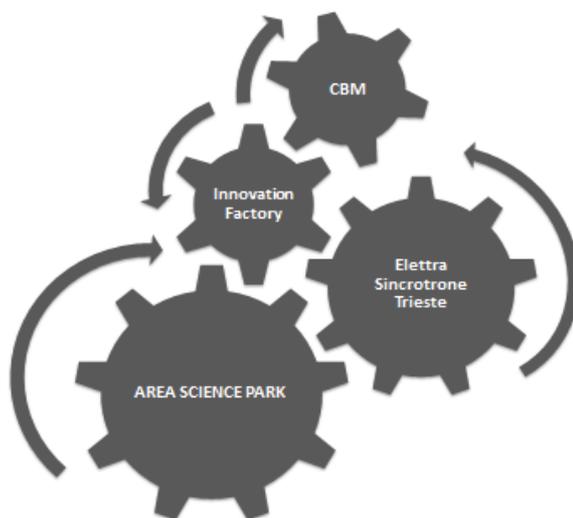
L’Ente gestisce, secondo le finalità statutarie, AREA Science Park, primo parco scientifico tecnologico e multisetoriale che si sviluppa su tre campus, due a Trieste e uno a Gorizia, che coprono una superficie di circa 94000 mq con più di 90 centri di ricerca e imprese high-tech insediate e oltre 2500 addetti impiegati, per un valore aggregato della produzione superiore ai 190 milioni di euro.

L’attività a supporto della generazione di impresa viene attuata attraverso la società in-house **Innovation Factory S.r.l.**, incubatore certificato ai sensi della L. 221/2012. Innovation Factory, con un approccio

innovativo rispetto ai classici incubatori di impresa, interviene a diversi livelli. Nella fase iniziale fornisce sostegno a chi intende dar vita a un'impresa, verificando la fattibilità tecnica e di business dell'idea e accompagnando alla definizione di un piano di business sostenibile; successivamente, contribuisce a costituire l'impresa al cui capitale sociale partecipa con quota di minoranza e collabora nella fase di accelerazione di start-up già costituite con servizi mirati di post-incubazione ad alto valore aggiunto. Innovation Factory, su indirizzo del Consorzio, offre il proprio supporto alla competitività delle imprese, contribuendo alle iniziative per il trasferimento delle competenze distintive dell'Ente sul territorio nazionale.

L'Ente detiene, inoltre, la quota di maggioranza delle società **Elettra Sincrotrone Trieste S.C.p.A.** e di maggioranza relativa del **Consorzio per il Centro di Biomedicina Molecolare S.C. a r.l.**:

- Elettra, società di interesse nazionale, gestisce il Laboratorio di Luce Sincrotrone Elettra, centro internazionale multidisciplinare di eccellenza specializzato nella produzione di luce sincrotrone e nel suo utilizzo per lo studio della materia nei suoi vari stati di aggregazione;
- CBM coordina il Distretto Tecnologico di Biomedicina Molecolare della Regione Friuli Venezia Giulia, individuato come cluster "Smart Health" nell'ambito delle strategie di specializzazione intelligente regionali, e ha lo scopo di costituire reti di impresa ed essere un centro servizi di riferimento nel campo del BioHiTech.



2.2 Aree di attività: cosa facciamo e come operiamo

L'Ente declina la propria strategia nazionale in 5 aree, composte da 4 linee di business (**Parco Scientifico e Tecnologico, Generazione di Impresa, Centro dell'Innovazione; Servizi ad alta tecnologia**) e da un'area strategica trasversale rappresentata dall'**Ambito gestionale** dell'Ente. Sulla base di questa impostazione strategica, l'Ente sviluppa specifiche linee di intervento, di cui si offre una sintetica panoramica:

- **Parco Scientifico e Tecnologico:** l'Ente provvede alla gestione, sviluppo e promozione del Parco, in cui, oltre alla gestione dei servizi e delle strutture esistenti e alla realizzazione di nuovi impianti, viene offerta assistenza ai residenti nei programmi di sviluppo delle attività e nella pianificazione finanziaria; viene inoltre rilevata e monitorata la soddisfazione dei clienti e favorita la collaborazione e la sinergia tra i residenti e tra i residenti e le altre realtà del territorio.
- **Generazione di Impresa:** tramite la società in house Innovation Factory, viene svolta attività di incubazione con servizi di affiancamento, tutoraggio e assistenza tecnica per lo sviluppo dell'idea

progettuale in favore delle startup e servizi mirati di post-incubazione ad alto valore aggiunto; si favorisce lo sviluppo dell'idea imprenditoriale generando opportunità di contatti con partner finanziari, venture capital e fondi di investimento.

- **Centro dell'Innovazione:** in tema di innovazione viene fornita assistenza alle imprese e vengono sviluppate collaborazioni; si individuano opportunità di finanziamento coerenti con gli indirizzi strategici dell'Ente e si cura l'ideazione e la gestione progettuale nell'ambito dei programmi comunitari o di altri organismi internazionali e nazionali a beneficio del Parco e dei suoi residenti, delle imprese, degli enti scientifici e delle Pubbliche Amministrazioni del territorio; si fornisce formazione per l'impresa e specialistica prestando particolare attenzione ai fabbisogni e sostenendo le politiche di formazione e sviluppo delle risorse umane delle imprese, con priorità verso quelle insediate nel Parco; si fornisce assistenza e servizi a centri di ricerca e imprese per il reperimento di informazioni brevettuali e documentazioni di carattere tecnico, scientifico ed economico. È prevista la partecipazione a cluster nazionali, nei quali l'Ente deve essere presente sia come delegato regionale (es. cluster tecnologia e ambienti di vita) sia come rappresentante del Ministero vigilante.
- **Servizi ad alta tecnologia:** viene svolta attività di sviluppo di metodologie e realizzazione di studi di interesse degli attori locali e nazionali, con specifica attenzione alle esigenze di pianificazione strategica di PMI e di settori produttivi di particolare interesse; si gestiscono progetti di trasferimento di metodologie e best practice nel campo del trasferimento tecnologico in altre Regioni italiane e all'estero; si realizzano iniziative di sostegno alla competitività dell'industria che, sulla scorta delle migliori esperienze internazionali, mettano a disposizione di ricercatori e imprese infrastrutture di ricerca di altissimo livello per la realizzazione congiunta di progetti di ricerca, sviluppo e innovazione.

Su mandato della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, l'Ente svolge anche attività di **animazione del territorio**, sviluppando programmi e servizi a favore degli enti di ricerca nazionali ed internazionali aventi sede in Regione, promuovendo sinergie tra gli stessi e la realtà socioeconomica e produttiva circostante così rafforzando il loro contributo alla diffusione della scienza e della tecnologia. L'Ente coordina le attività dei centri che aderiscono al **Coordinamento degli Enti di Ricerca (CER)**, iniziativa di networking degli enti di ricerca nazionali e internazionali, atenei e parchi scientifici e tecnologici presenti in Friuli Venezia Giulia, e organizza la conferenza annuale del CER. L'Ente eroga, inoltre, servizi di informazione, consulenza personalizzata e formazione sui principali programmi di ricerca e innovazione europei e servizi per l'internazionalizzazione delle istituzioni scientifiche regionali attraverso sportelli dedicati all'assistenza e informazione personalizzata per ricercatori italiani e stranieri; completano i servizi offerti le iniziative di divulgazione sui temi di interesse del sistema regionale per avvicinare la scienza al grande pubblico e per soddisfare la domanda di innovazione delle imprese.

L'Ente, infine, sta consolidando le proprie attività di **networking internazionale**, con particolare riferimento all'area balcanica. In questo contesto territoriale, AREA Science Park, in partnership con la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, ha individuato nel proprio modello di **Open Innovation System** un elemento essenziale di collaborazione con i Paesi individuati (prioritariamente Serbia e Montenegro, oltre a Croazia, Slovenia e Albania). Il modello ha l'obiettivo di favorire la creazione di un eco-sistema dell'innovazione nell'area Adriatico-Ionica basato sullo sviluppo e la messa in rete degli Open Innovation Systems regionali/nazionali e sarà coordinato dall'OIS del Friuli Venezia Giulia gestito da AREA Science Park.

2.3 Organizzazione dell'Ente

In base all'organizzazione da ultimo definita dallo Statuto approvato nel 2011, al vertice dell'Ente sono posti il Presidente e il Consiglio di Amministrazione. Il Presidente è il rappresentante legale dell'Ente ed esercita funzioni di indirizzo e programmazione, proponendo al Consiglio di Amministrazione la definizione

degli obiettivi e dei programmi da realizzare per la successiva approvazione. Il Consiglio di Amministrazione determina, su proposta del Presidente, gli obiettivi e i programmi da attuare, deliberando in ordine alla definizione e alle modifiche dello statuto e dei regolamenti da questo previsti ed esercitando, in generale, il potere di determinare le direttive per il funzionamento e l'espletamento dei compiti dell'Ente.

A capo della struttura gestionale dell'Ente è posto il Direttore Generale, che si dota degli uffici necessari a coadiuvarlo nello svolgimento dei compiti di coordinamento delle strutture subordinate e di segreteria degli organi e della direzione.

La struttura dell'Ente è stata oggetto di un'importante revisione organizzativa intrapresa con provvedimenti del Consiglio di Amministrazione a fine 2014 e successivamente completata con provvedimenti del Direttore Generale nel corso del 2015. Nell'ambito di tale riorganizzazione, è stata assegnata alla Direzione Generale (DGE) la gestione del nuovo Centro dell'Innovazione, cui compete anche il coordinamento delle attività di generazione di nuove imprese, svolte tramite la società in house Innovation Factory.

Alla Direzione Generale sono subordinate attualmente cinque strutture di livello dirigenziale denominate Servizi, alle quali sono preposti dirigenti amministrativi o dirigenti tecnologici.

Le attuali direzioni di livello dirigenziale sono le seguenti:

- Servizio Amministrazione e Information Technology (acronimo AIT)
- Servizio Approvvigionamenti e Risorse Umane (PER)
- Servizio Ingegneria, Tecnologia e Ambiente (SET)
- Servizio Marketing, Comunicazione e Sviluppo Mercato (MSC)
- Servizio Parco, Coordinamento Enti di Ricerca e Servizi per il Territorio (PCS).

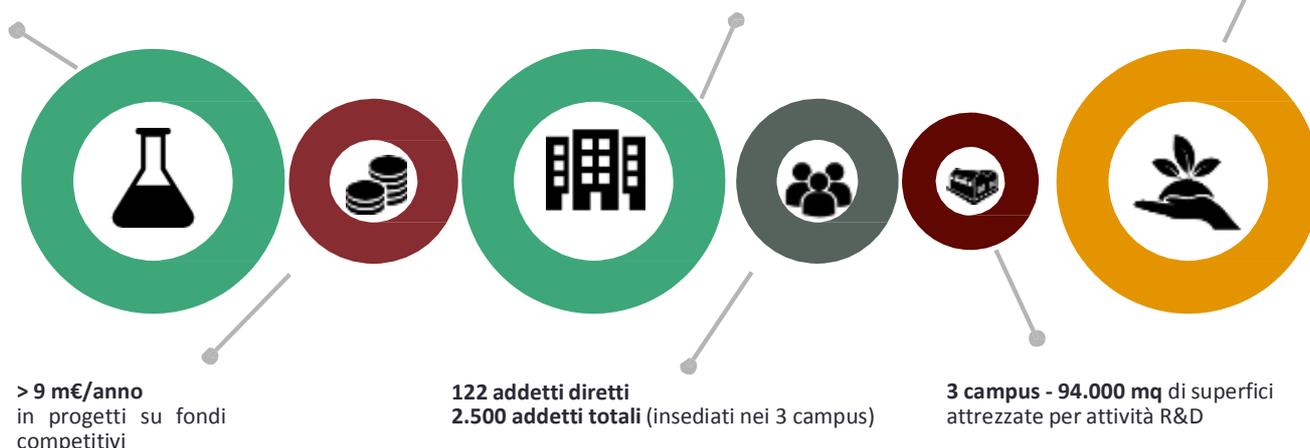
L'organigramma dell'Ente è riportato nell'allegato 1 (**Organigramma**) alla presente Relazione.

2.4 Una sintesi in cifre

Dal **1978** il principale parco scientifico e tecnologico italiano. Ente di ricerca, opera sotto il controllo del **MIUR**

Ospita e fa crescere
88 centri R&D High-Tech
80 imprese private
8 centri di ricerca pubblici

Sviluppa start-up innovative grazie all'**incubatore certificato** Innovation Factory



Si riportano di seguito alcune significativi indicatori delle attività dell'Ente, rinviando per approfondimenti agli altri strumenti di programmazione di cui AREA Science Park si dota. In particolare, sul sito Amministrazione Trasparente sono disponibili il Piano Triennale di Attività 2016-2018 e il Piano Integrato 2016-2018 oltre che il Piano della performance 2015-2017 (di cui la presente Relazione rendiconta i risultati conseguiti:

<https://www.areasciencepark.it/trasparenza/disposizioni-general>

<https://www.areasciencepark.it/trasparenza/performance/piano-della-performance>

Figura 1 - Andamento degli insediamenti nei campus nel triennio 2011-2015

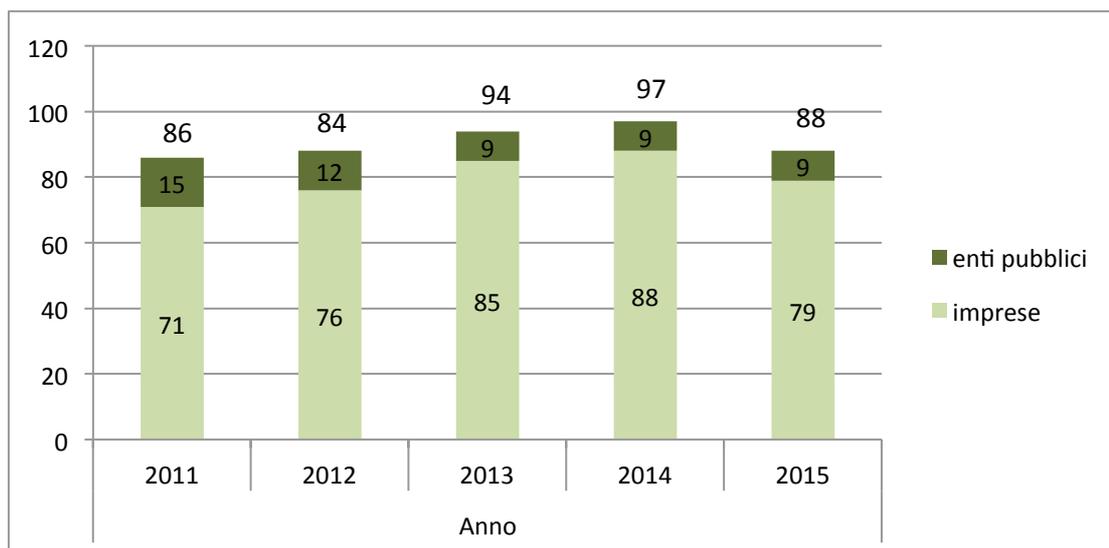


Figura 2 a – Personale suddiviso per qualifica in servizio al 31/12/2015 – Ente

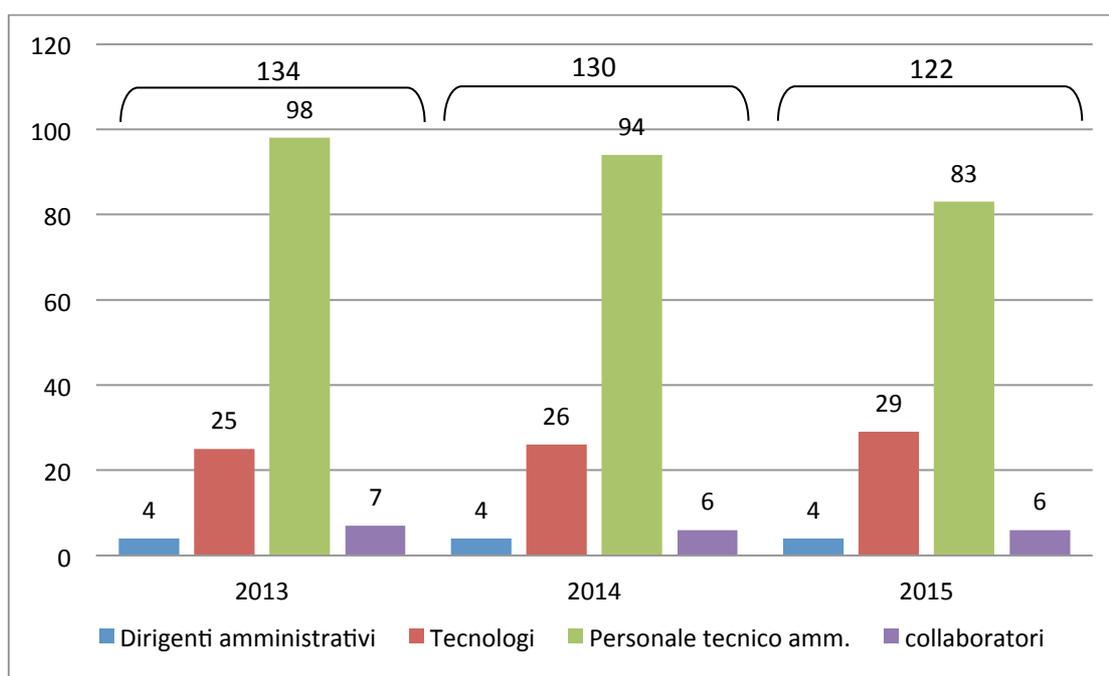


Figura 2 b – Personale suddiviso per tipologia contrattuale in servizio al 31/12/2015 – Ente

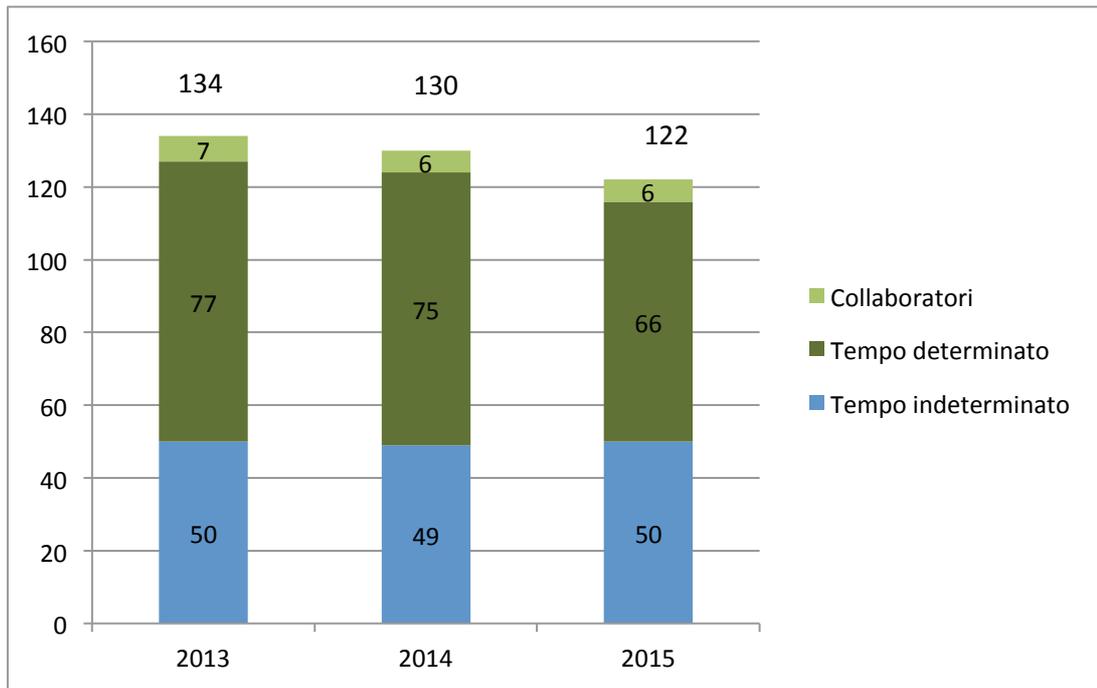


Figura 3 - Personale in servizio al 31/12/2015 - Innovation Factory

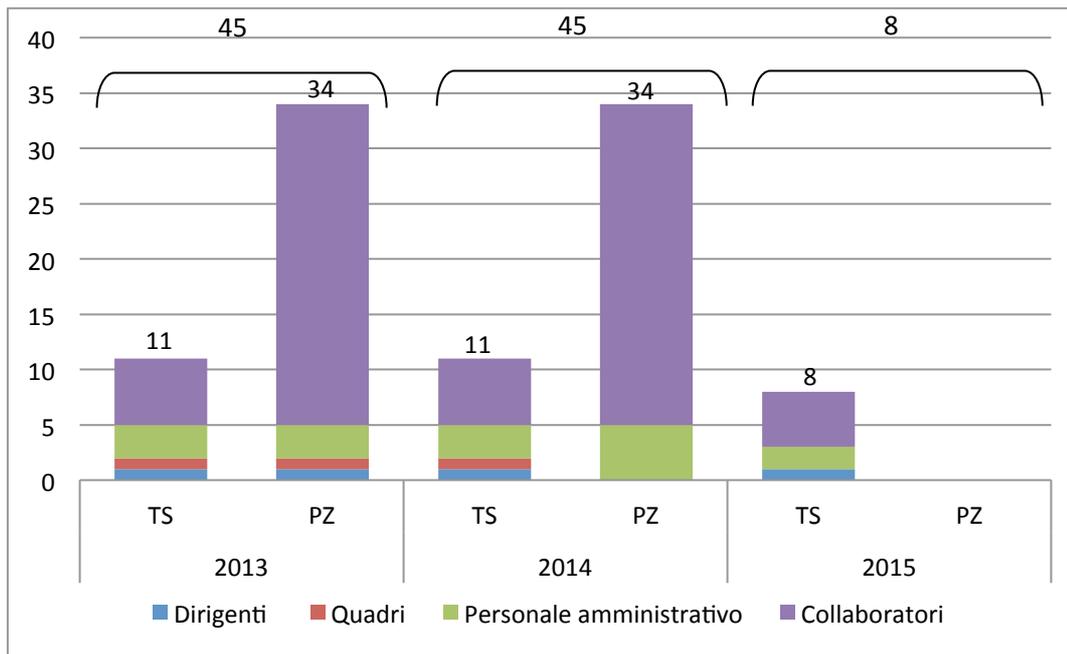


Tabella 1 - Indicatori relativi alle attività di formazione avanzata

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE AVANZATA			
INDICATORE	2013	2014	2015
N° partecipanti all'attività di formazione	685	557	553
N° ore di formazione erogate (imprese esterne)	4343	2600	4776
N° di work experience/tirocini/stage e assegni di ricerca	131	100	86

Tabella 2 - Indicatori relativi alle attività di trasferimento tecnologico

ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALLE IMPRESE			
INDICATORE	2013	2014	2015
N° imprese coinvolte nell'attività di trasferimento tecnologico	379*	316*	143
Interventi per l'impresa a supporto dello sviluppo di innovazione	461*	535*	96
Ricerche brevettuali per le imprese, il mondo della ricerca e per i singoli inventori	126	138	88

* Il dato tiene conto delle attività realizzate nell'ambito dei progetti CalabriaInnova e Basilicata Innovazione

Tabella 3 – Utilizzo dei servizi offerti dal Welcome Office

Tipologia di servizio	Anno 2015
Consulenze soddisfatte	9.027
Utenti che si sono rivolti allo sportello	781
di cui studenti	379
di cui ricercatori	402

Tabella 4 – Utilizzo dei servizi offerti dallo sportello APRE FVG

Tipologia di servizio	Anno 2015
Consulenze soddisfatte	293
di cui utenti individuali	119
di cui progetti assistiti	7

3. I RISULTATI RAGGIUNTI: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

I risultati conseguiti dall'Ente sono rappresentati nella presente Relazione secondo la suddivisione per aree strategiche di intervento adottata dal Piano della Performance 2015-2017, in base all'albero della performance previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance. Per approfondimenti, si rinvia al documento pubblicato nel sito Amministrazione Trasparente:

<https://www.areasciencepark.it/trasparenza/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>.

Di seguito si riporta il segmento dell'albero della performance relativo a missione, aree strategiche e relativi outcome fissati dal vigente Piano.

Figura 4 – Aree strategiche declinate per outcome



Nelle pagine successive si riportano, in forma sintetica, i risultati raggiunti nel 2015 declinati per area strategica.

3.1 Obiettivi strategici e operativi

In questo paragrafo vengono elencati gli obiettivi strategici e operativi trasversali assegnati per l'anno 2015; si tratta di obiettivi che, secondo il Sistema di misurazione e valutazione dell'Ente, hanno natura trasversale, in quanto hanno un effetto sulla valutazione di tutto il personale, in misura differenziata rispetto al diverso grado di responsabilità connesso al ruolo ricoperto (per un approfondimento, si rinvia al Sistema).

Per ciascun obiettivo si riportano il grado di raggiungimento risultante dalla sua misurazione e una breve sintesi delle specifiche attività svolte per conseguirlo (piano operativo). Va precisato che, rispetto alla programmazione prevista nel Piano della performance, nessun obiettivo è stato revisionato e modificato in corso d'anno.

Le denominazioni delle strutture indicate quali referenti per il monitoraggio e la rendicontazione dell'obiettivo a consuntivo (referenti) sono riportate come acronimi, corrispondenti alle seguenti strutture:

- Servizio Amministrazione e Information Technology (AIT)
- Servizio Ingegneria, Tecnologia e Ambiente (SET);
- Servizio Sistema Parco, Coordinamento Enti di Ricerca e Servizi per il Territorio (PCS);
- Servizio Marketing, Comunicazione e Sviluppo Mercato (MSC);
- Servizio Direzione Generale (DGE);
- Servizio Approvvigionamenti e Risorse Umane (PER);
- Innovation Factory - In house Company (IF).

A) AREA STRATEGICA: PARCO SCIENTIFICO E TECNOLOGICO

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO TRASVERSALE	INDICATORE	TARGET	VALORE A CONSUNTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
A - RAFFORZARE IL RUOLO E ACCRESCERE LA DIMENSIONE DEL PARCO	Crescita dimensionale degli insediamenti nel Parco	MQ Occupati	aumento degli spazi occupati rispetto al dato 31/12/14	3,94	100%
REFERENTE: PCS					

Il target fissato per l'obiettivo operativo è stato ampiamente conseguito; va precisato che, a fronte di un incremento netto degli spazi occupati nel Parco (+3.046 mq) si è registrato un decremento del numero dei soggetti insediati, spiegabile in ragione delle iniziative intraprese per la risoluzione di situazioni passive nei confronti di AREA Science Park, anche tramite lo sfratto di utenti morosi. Nel corso del 2015 è stata avviata un'approfondita ricognizione degli spazi, sono state aggiornate le planimetrie e la destinazione d'uso dei locali ed è stato operato l'accorpamento e la razionalizzazione di alcuni insediamenti nei Campus, conseguente a un'analisi funzionale della distribuzione dei residenti.

B) AREA STRATEGICA: CENTRO DELL'INNOVAZIONE

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO TRASVERSALE	INDICATORE	TARGET	VALORE A CONSUNTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
B - FAVORIRE LE CONDIZIONI PER UN PROFICUO INCONTRO TRA LA RICERCA PUBBLICA E LE IMPRESE	Valorizzazione della ricerca e iniziative di trasferimento tecnologico nell'ambito dei progetti POCN e Innovation Network	Numero di progetti di cosviluppo finanziati nell'ambito del progetto POCN e presentazione di progetti di innovazione con il coinvolgimento di imprese regionali	10	13	100%
REFERENTE: PCS					

L'obiettivo misura lo stato di avanzamento delle attività previste dal progetto premiale finanziato dal MIUR denominato Proof of Concept Network (POCN – Progetto di valorizzazione della ricerca universitaria attraverso attività di validazione e sviluppo di prototipi in collaborazione con l'industria) e del progetto finanziato dalla Regione Friuli Venezia Giulia Innovation Network (progetto che ha la finalità di favorire l'aggregazione di partner industriali, scientifici e strutture/enti territoriali per la realizzazione di una rete di collaborazioni atte a promuovere la progettazione e realizzazione di programmi di sviluppo tecnologico di rilevante impatto sistemico). Nell'ambito del Progetto POCN sono stati realizzati nel 2015 n. 8 progetti di co-sviluppo, mentre sono stati operati n. 5 interventi di innovazione con il coinvolgimento di imprese regionali all'interno del progetto Innovation Network.

C) AREA STRATEGICA: GENERAZIONE DI IMPRESA

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO TRASVERSALE	INDICATORE	TARGET	VALORE A CONSUNTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
C - GENERARE IMPRESE INNOVATIVE E TECNOLOGICHE	Attivazione di gruppi di sviluppo e generazione di impresa	Numero di gruppi di sviluppo attivati con apposito contratto nell'anno 2015 e/o generazione di start up	Somma numero di progetti approvati su bando AREA/IF e numero nuove start up (almeno 3)	4	100%
REFERENTE: IF					

Nel rispetto delle attività programmate dalla società in house Innovation Factory, sono state costituite tre nuove start-up a Trieste e 1 in Basilicata (Potenza).

D) AREA STRATEGICA: SERVIZI AD ALTA TECNOLOGIA

OBIETTIVI STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO TRASVERSALE	INDICATORE	TARGET	VALORE A CONSUNTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
D - GENERARE PROGETTI COMPLESSI DI RICERCA APPLICATA NELL'AMBITO DEI NUOVI MATERIALI	Attuazione progetto OPEN LAB	Stato di avanzamento del progetto OPEN LAB	Estensione della rete di laboratori e centri di ricerca mediante formalizzazione di 2 accordi e 1 proposta progettuale	2 accordi e 1 proposta progettuale	100%
REFERENTE: MSC					

Le attività svolte nell'ambito del progetto OPENLAB nel corso del 2015 hanno consentito di raggiungere gli obiettivi previsti, ossia l'estensione della rete di laboratori e centri di ricerca mediante formalizzazione di 2 accordi e l'elaborazione e formalizzazione di una proposta progettuale per la realizzazione di attività di ricerca e sviluppo a favore di un'azienda.

E) AREA STRATEGICA: AMBITO GESTIONALE

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO TRASVERSALE	INDICATORE	TARGET	VALORE A CONSUNTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
E - GESTIONE EFFICACE ED EFFICIENTE	Ridurre le probabilità di corruzione	Riedizione del registro dei rischi e conseguente aggiornamento del piano per la prevenzione della corruzione 2015-2017	Adozione da parte del Consiglio di Amministrazione del Piano aggiornato	Aggiornamento del Piano 2015-2017 e del registro dei rischi adottato con delibera CDA di data 15/12/2015 n. 83	100%
REFERENTE: PER					

Nel corso del 2015 l'Ente ha avviato la revisione dei propri processi, non strettamente preordinata all'attuazione delle politiche di prevenzione della corruzione, ma sulla quale si è innescata anche la trattazione dei rischi corruttivi, delle loro cause e delle possibili misure. In base alla revisione dei processi e alla loro analisi sotto il profilo della prevenzione del fenomeno corruttivo è stato quindi rivisto il Piano, con particolare riferimento al registro dei rischi (deliberazione del Consiglio di Amministrazione di data 15/12/2015, n. 83).

4. PERFORMANCE INDIVIDUALE

4.1 Obiettivi individuali e di unità organizzativa di diretta responsabilità

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance prevede l'assegnazione di obiettivi individuali e di unità organizzativa di diretta responsabilità, assegnati al personale di livello dirigenziale (Direttore di Servizio) e al personale che ricopre l'incarico di responsabile di ufficio.

Gli obiettivi assegnati dal Direttore Generale ai Direttori di Servizio sono contemplati nel Piano della Performance 2015-2017 e hanno una diretta attinenza con le aree strategiche individuate dal Consiglio di Amministrazione.

Gli obiettivi assegnati ai responsabili di ufficio sono assegnati dal Direttore del Servizio di appartenenza (dal Direttore Generale, per il personale assegnato alla Direzione Generale) e hanno diretta attinenza al ruolo ricoperto e all'ufficio oggetto dell'incarico, ferma restando la loro coerenza con gli obiettivi strategici dell'Ente. Nel 2015 sono stati assegnati, a seguito dell'approvazione del Piano della performance, n. 30 obiettivi ai responsabili di ufficio: la valutazione sul loro conseguimento è effettuata dal Direttore di Servizio (o dal Direttore Generale) e confluisce nella valutazione della performance individuale del dipendente, di cui si riporta un'analisi statistica nel successivo par. 4.2.

Nelle tabelle che seguono sono riepilogati gli obiettivi individuali assegnati ai Direttori di Servizio e i relativi risultati di misurazione e valutazione. La valutazione sul loro conseguimento, unitamente a quella degli obiettivi operativi trasversali, ai comportamenti organizzativi valutati dal Direttore Generale e all'area di valutazione relativa alla capacità di differenziazione dei giudizi (vd. Sistema della performance) confluisce nella performance individuale di ciascun Direttore, di cui si riporta un'analisi statistica nel successivo par. 4.3.

Nell'allegato 2 sono riportati, in forma schematica, le principali osservazioni sulle criticità e opportunità emerse in sede di misurazione degli obiettivi operativi e individuali.

A) AREA STRATEGICA: PARCO SCIENTIFICO E TECNOLOGICO

CODICE	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
PCS_IND1	Contenimento della spesa pubblica	Redazione e attivazione procedura di gestione del credito	Approvazione della procedura mediante deliberazione del Cda	100%
AIT_IND1	Miglioramento dei servizi offerti agli insediati mediante digitalizzazione	Analisi delle risultanze del sistema di ticketing	Report ticket anno 2015	100%
SET_IND1	Realizzazione del piano delle opere 2014-2016	Stato di avanzamento nell'attuazione del piano in base alla verifica delle tempistiche e del budget economico – finanziario approvato	Rispetto del piano 2014-2016	100%
SET_IND2	Realizzazione del piano delle opere 2014-2016	Stato di avanzamento nell'attuazione del piano in base alla verifica delle tempistiche e del budget economico – finanziario approvato	Approvazione del progetto esecutivo per l'adeguamento dell'edificio B	100%

DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ SVOLTE

PCS_IND 1 - Nel corso del 2015 è stata realizzata la revisione del processo di insediamento che ha portato nel dicembre 2015 all'approvazione da parte del Cda dei nuovi criteri di insediamento dei nuovi contratti e locazioni (deliberazione CdA n.84 del 15/12/2015); il provvedimento include l'attivazione di una nuova procedura di gestione delle morosità ed insoluti degli utenti.

AIT_IND1 - L'attività è stata completata: l'estrazione dati è stata consegnata a gennaio per il report qualità

SET_IND1 -Le opere e le attività incluse nel Piano delle opere sono state realizzate secondo le tempistiche previste

SET_IND2 -È stata avviata la prima fase della progettazione degli interventi di ristrutturazione per adeguare tale edificio alle esigenze del nuovo insediato (redazione dello studio di fattibilità e della stima dei tempi di avvio e necessità di predisposizione dei necessari aggiornamenti sia del bilancio che del piano triennale delle opere).

B) AREA STRATEGICA: CENTRO DELL'INNOVAZIONE

CODICE	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
AIT_IND2	Miglioramento della gestione dei progetti	avvio e messa in linea del software gestionale dei progetti	entro il 30/09/2015	100%
MSC_IND1	Attuazione del progetto POCN	Numero di progetti di cosviluppo finanziati nell'ambito del progetto POCN	5 progetti di cosviluppo entro il 31/12/2015	100%
DESCRIZIONE DELLE ATTIVITÀ SVOLTE				
<p>AIT_IND2 - il software AREAGP è operativo da ottobre 2015 ed è stato già utilizzato per la predisposizione del bilancio di previsione 2016</p> <p>MSC_IND1 - chiusura della fase di matching della terza call ed individuazione degli ultimi progetti di co-sviluppo finanziabili; definizione e avvio delle attività sperimentali dei progetti di co-sviluppo finanziabili; monitoraggio e assistenza ai progetti di co-sviluppo avviati (8 progetti di cosviluppo)</p>				

C) AREA STRATEGICA: GENERAZIONE DI IMPRESA

CODICE	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
IF_IND1	Attivare gruppi di sviluppo e generazione di impresa	Numero di gruppi di sviluppo attivati con apposito contratto nell'anno 2015 e/o generazione di start up	3 progetti approvati entro il 31/12/2015	100%
DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ				
<p>IF_IND1 - Il bando per nuove start up è stato attivato a fine 2015, posticipando così quanto previsto inizialmente. Si sono costituite 3 nuove start a Trieste e 1 a Potenza</p>				

D) AREA STRATEGICA: SERVIZI AD ALTA TECNOLOGIA

CODICE	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
MSC_IND2	Attuazione del progetto OPEN LAB	Stato di avanzamento del progetto open lab	Estensione della rete di laboratori e centri di ricerca mediante formalizzazione di 2 accordi e 1 proposta progettuale	100%

CODICE	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
MSC_IND3	Attuazione di iniziative mirate al marketing	Redazione del piano di marketing 2015 – 2017	Approvazione del piano di marketing 2015 – 2017 mediante delibera CDA	100%
PCS_IND2	Assistenza qualificata a ricercatori e imprese	Report attività Welcome office e Sportello APRE	Predisposizione periodica dei report di attività e condivisione con gli uffici interessati (pubblicazione intranet)	100%
DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ				
<p>MSC_IND2 - messa a punto degli strumenti e dei meccanismi di funzionamento del partenariato (AREA Science Park, Elettra Sincrotrone Trieste e CNR-IOM); acquisizione di strumentazione specialistica e trasferimento di attrezzature di CNR-IOM presso gli spazi destinati ad Open Lab; mappatura delle strumentazioni e competenze dei laboratori di Elettra e CNR-IOM; definizione della Convenzione operativa tra AREA Science Park ed Elettra, allo scopo di realizzare e finanziare attività di raccolta, analisi tecnico-scientifica e verifica di pre-fattibilità di idee progettuali aziendali, mediante l'utilizzo delle strumentazioni e dei laboratori di Elettra e l'attivazione di competenze specialistiche interne; identificazione del target e incontri di approfondimento con aziende, distretti industriali, associazioni di categoria, federazioni nazionali, laboratori, centri di ricerca e università (italiane e straniere); partecipazione a eventi di presentazione del Progetto e workshop dedicati ad ambiti tecnologici affini; valutazione e/o elaborazione tecnica di prime proposte progettuali aziendali; estensione della rete di laboratori e centri di ricerca coinvolti nel progetto, attraverso la definizione di modalità di collaborazione e la formalizzazione di accordi operativi; definizione degli strumenti di comunicazione necessari al progetto ed avvio la gara per la fornitura dei servizi connessi.</p> <p>MSC_IND3 – nel corso del primo semestre dell'anno il Servizio ha redatto il Piano di Marketing e Comunicazione 2015-2016, sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione nel mese di giugno (deliberazione n. 43 di data 17 giugno 2015); sulla base del quadro di riferimento strategico e istituzionale sono state esplicitate di conseguenza vision, mission, identità e condotta una swot analysis, capace di evidenziare i punti di forza per asset posseduti dall'Ente e per Linee di attività. Successivamente è stato definito il posizionamento strategico e competitivo di AREA Science Park con una previsione di evoluzione a 3 anni che delinea lo sviluppo di un preciso portafoglio di servizi e prodotti.</p> <p>Il piano di Comunicazione ha inteso mettere a fuoco destinatari delle azioni, stile di comunicazione e settori di intervento. Le indicazioni esposte nel piano costituiscono lo strumento di programmazione per tutte le attività del Servizio nelle principali aree di intervento del Marketing, della Comunicazione Istituzionale, dell'Ufficio Stampa&Media Relations, degli Eventi &Networking, del Digital &Social, con indicazione delle priorità e del relativo budget previsionale. Completano la redazione del piano il Documento di Posizionamento Strategico e la definizione dei principali elementi di Visual Identity della nuova immagine di AREA Science Park, anch'essi vagliati e approvati dal CDA.</p> <p>PCS_IND2 - l'attività realizzata dallo Sportello APRE FVG Trieste e dal Welcome Office FVG viene programmata annualmente e sintetizzata nei report predisposti dall'Ufficio Sviluppo Parco e Coordinamento degli Enti di Ricerca. Semestralmente si procede ad un monitoraggio dei dati e entro fine anno vengono predisposti i report poi condivisi rispettivamente con l'Agenzia APRE nazionale, per la valutazione annuale e con i partner regionali del Welcome Office FVG.</p>				

E) AREA STRATEGICA: AMBITO GESTIONALE

CODICE	OBIETTIVO	INDICATORE	TARGET	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO
PCS_IND3	Assicurare la qualità dei servizi erogati	Revisione degli standard di qualità dei servizi erogati nell'ambito delle attività di competenza con individuazione degli indicatori di misurazione	Recepimento degli standard nel sistema qualità e pubblicazione nell'amministrazione trasparente	60%
AIT_IND3	Assicurare la qualità dei servizi erogati	Revisione degli standard di qualità dei servizi erogati nell'ambito delle attività di competenza con individuazione degli indicatori di misurazione	Recepimento degli standard nel sistema qualità e pubblicazione nell'amministrazione trasparente	90%
SET_IND3	Assicurare la qualità dei servizi erogati	Revisione degli standard di qualità dei servizi erogati nell'ambito delle attività di competenza con individuazione degli indicatori di misurazione	Recepimento degli standard nel sistema qualità e pubblicazione nell'amministrazione trasparente	60%
PER_IND1	Promuovere e garantire le pari opportunità	Attuazione del telelavoro mediante approvazione del piano triennale	redazione del piano di telelavoro con approvazione della disp. del DG entro il 30/06/15	completato (il piano è stato approvato con disposizione del DGE n. 19 di data 26/06/2016)
PER_IND2	Migliorare le competenze del personale	Revisione del piano formativo alla luce dei nuovi profili	Approvazione del piano formativo e sua attuazione nelle previste tempistiche entro il 31/12/2015	completato (approvazione del piano formativo 2015 con delibera del C.d.A di data 28/07/2015 n°52)
PER_IND3	Ridurre le probabilità di corruzione	Riedizione del registro dei rischi e conseguente aggiornamento del piano per la prevenzione della corruzione 2015-2017	Adozione da parte del consiglio di amministrazione del piano aggiornato entro il 31/12/2015	completato (Aggiornamento del piano 2015-2017 e del relativo registro dei rischi adottato con delibera C.d.A di data 15/12/2015)

DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ

PCS_IND3 – nel corso dell'anno si è proceduto alla revisione di tutti gli standard qualità dei servizi erogati che sono stati recepiti dal Sistema Qualità e pubblicati sul sito Amministrazione trasparente dell'Ente. Il grado di raggiungimento tiene conto di uno sfioramento nei tempi di consegna previsti e di una valutazione qualitativa secondo la scala prevista dal sistema.

AIT_IND3 – nel corso dell'anno si è proceduta alla revisione di tutti gli standard qualità dei servizi erogati che sono stati recepiti dal Sistema Qualità e pubblicati sul sito Amministrazione trasparente dell'Ente.

SET_IND3 – nel corso dell'anno si è proceduta alla revisione di tutti gli standard qualità dei servizi erogati che sono stati recepiti dal Sistema Qualità e pubblicati sul sito Amministrazione trasparente dell'Ente. il grado di raggiungimento tiene conto di uno sfioramento nei tempi di consegna previsti e di una valutazione qualitativa secondo la scala prevista dal sistema.

PER_IND1 – Analisi organizzativa (verificare l'applicabilità del telelavoro nell'attuale organizzazione del Consorzio); procedere ad una sperimentazione, più estesa di quella in atto, limitata ad un'unica posizione verificare, sulla base dei risultati delle predette sperimentazioni, l'opportunità e la concreta fattibilità dell'inserimento in via definitiva di questa modalità di organizzazione del lavoro.

PER_IND2 – Impostazione dell'analisi del fabbisogno (esiti del precedente processo formativo, analisi delle principali normative che impongono formazione obbligatoria; analisi degli obiettivi strategici e di supporto al cambiamento organizzativo). Redazione del piano di formazione 2015/2017, modalità di organizzazione degli interventi ed individuazione del soggetto formatore. Individuazione delle diverse modalità di erogazione della formazione.

PER_IND3 - Mappatura dei processi e revisione; Individuazione dei rischi e Revisione del registro dei rischi.

4.2 Valutazione del personale dei livelli I-III e IV-IX

La valutazione del personale di livello non dirigenziale viene effettuata, in base al Sistema, sommando le valutazioni discendenti dalla misurazione degli obiettivi operativi trasversali (in misura differenziata in funzione del ruolo), degli obiettivi individuali (per il personale che ricopre l'incarico di responsabile di ufficio) e dei comportamenti organizzativi. Di seguito si riportano, a fini statistici, alcune tabelle di sintesi della distribuzione della valutazione complessiva della performance individuale, il cui processo è in fase di perfezionamento e si concluderà con la validazione ad opera dell'OIV dell'Ente.

Figura 5 - Tabella Distribuzione delle valutazioni nei livelli di performance (tutto il personale)

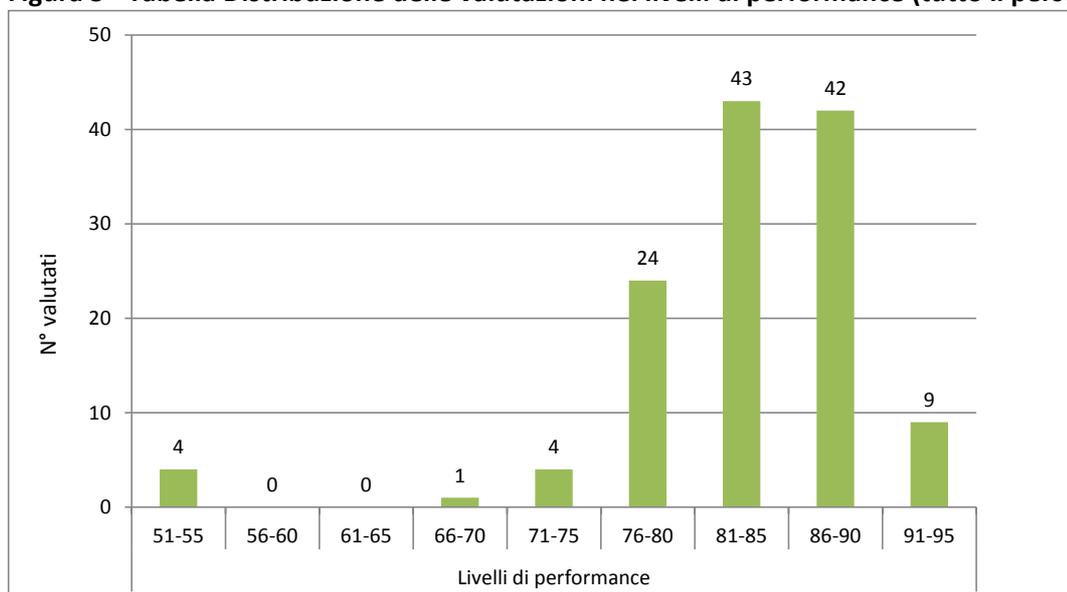


Figura 6 - Tabella Distribuzione delle valutazioni nei livelli di performance (livelli I-III)

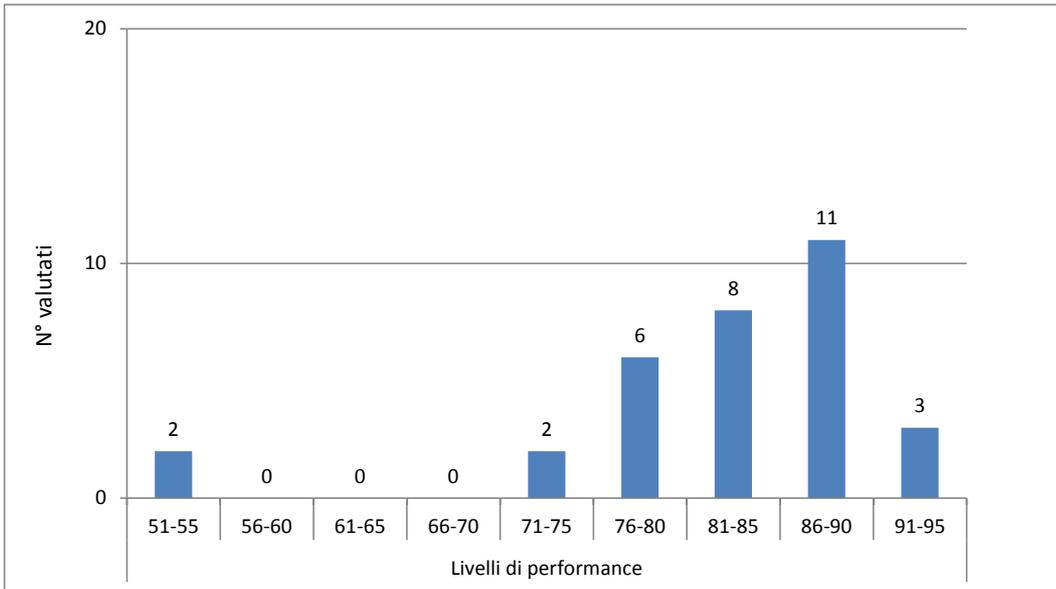
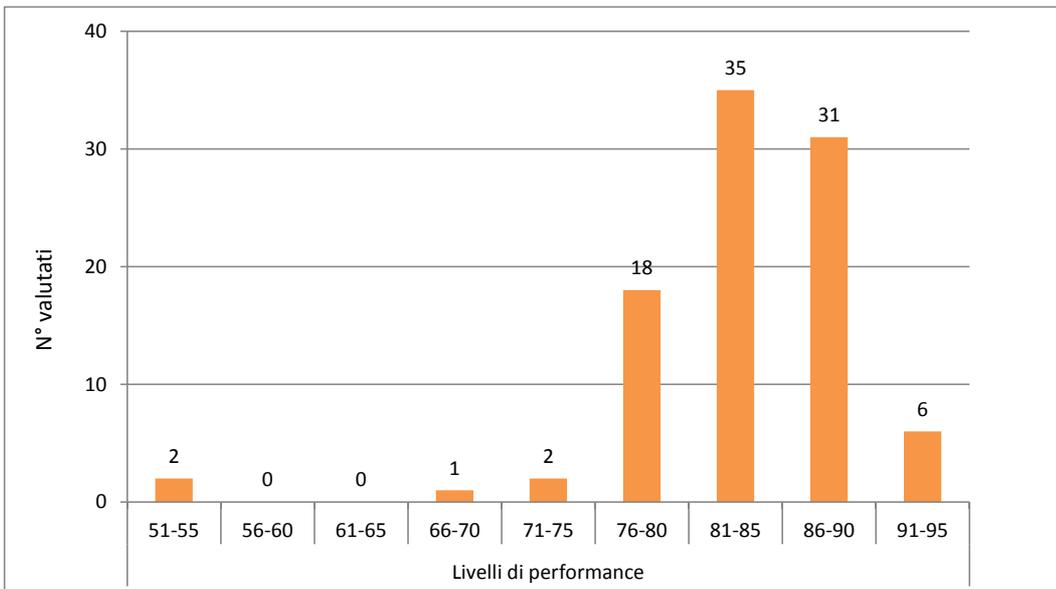
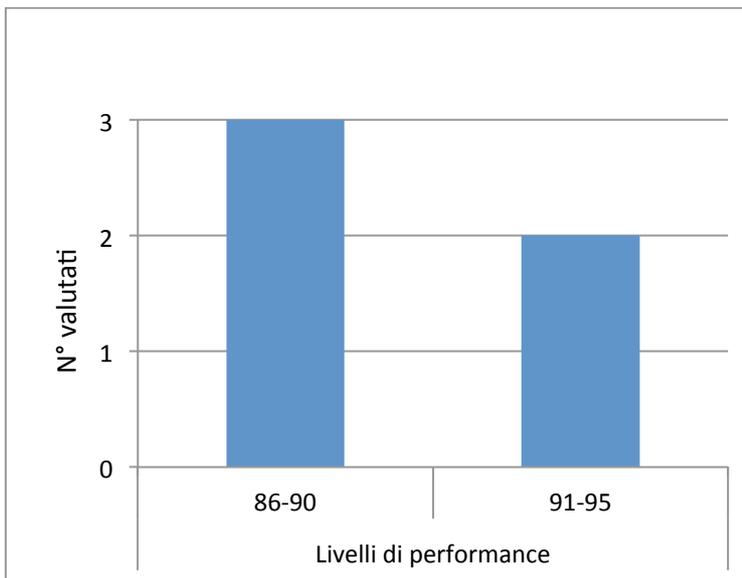


Figura 7 - Tabella Distribuzione delle valutazioni nei livelli di performance (livelli IV - VIII)



4.3 Valutazione del personale di livello dirigenziale

La valutazione del personale di livello dirigenziale è effettuata, in base al Sistema, misurando il grado di conseguimento degli obiettivi operativi trasversali, rendicontati al par. 3.1 (peso 50%), degli obiettivi individuali, rendicontati al par. 4.1 (peso 15%), dei comportamenti organizzativi in base alla valutazione del Direttore Generale (peso 30%) e, infine, misurando la capacità di differenziare i giudizi espressi sul personale assegnato alle proprie strutture (peso 5%). I conseguenti punteggi attribuiti con le modalità previste dal Sistema determinano una valutazione complessiva del dirigente di cui si riporta di seguito, a fini statistici, alcune tabelle di sintesi (**Figura 8**).



La valutazione del Direttore Generale sarà operata successivamente alla validazione dei risultati di performance e secondo i criteri previsti dal Sistema, in base alla proposta formulata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. e) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

5. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

I dati di bilancio confermano la solidità finanziaria dell'Ente, come risultato di una gestione sana pur a fronte di una difficile congiuntura economica complessiva. Rinviano al rendiconto a consuntivo dell'esercizio 2015 per un opportuno approfondimento, va evidenziato l'avanzo di gestione di parte corrente (+500.942), mentre il risultato di competenza negativo (-1.230.254) è essenzialmente dovuto agli investimenti effettuati sul Parco. In generale, si rileva una progressiva riduzione delle entrate, cui l'Ente ha fatto fronte con il miglioramento dell'efficienza della gestione e con specifiche azioni di contenimento delle spese, su cui di seguito si riferisce. Le entrate risultano, peraltro, in linea con le attese, pur scontando le minori entrate per servizi, derivanti dal ridotto costo delle materie prime (in particolare, energia elettrica e gas naturale) e dalla conseguente riduzione delle entrate per i servizi accessori erogati agli utenti del Parco (es. riscaldamento e raffrescamento). Le entrate derivanti da contributi vanno inoltre considerate alla luce del periodo di transizione legato alla programmazione comunitaria, che costituisce un'importante fonte di finanziamento per l'Ente. Si registra, inoltre, una progressiva riduzione del Fondo di finanziamento ordinario (FOE), cui l'Ente fa fronte migliorando la propria capacità di autofinanziamento.

Figura 9 – Entrate correnti 2015

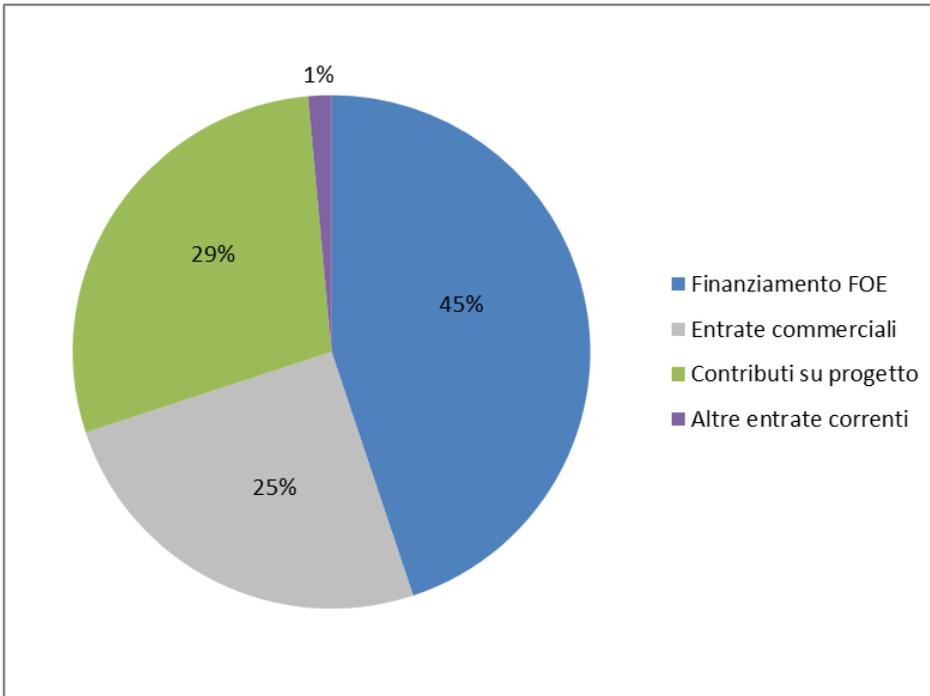
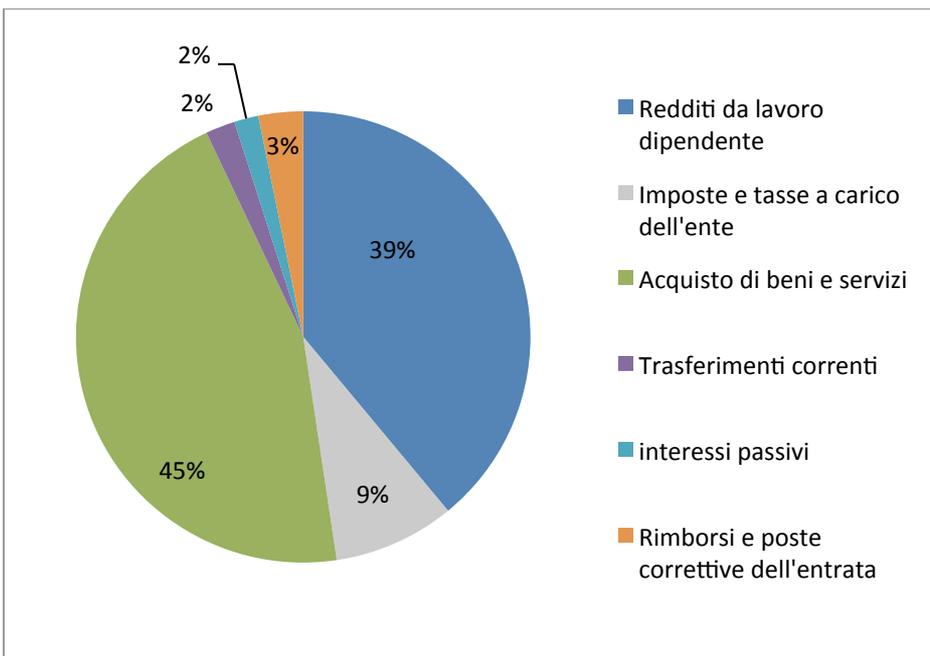


Figura 10 – Spese correnti 2015



Si rappresentano di seguito alcune riduzioni di spesa che l'Ente ha conseguito, evidenziando che, in alcuni casi previsti dalla legge, il risparmio ottenuto viene versato al bilancio dello Stato e non comporta economie per il bilancio dell'Ente (**Tabella 5**).

Disposizioni di contenimento (DL 78/2010 convertito con L. 122/2010)	2009 (a)	Limite di spesa (b)	Spesa 2015 (c)	Riduzione (d = a-c)	Versamento (e = a-b)
Spese per pubblicità* – limiti 20% del 2009 (art.6 c.8)	€ 7.465	€ 1.493	-	€ 7.465	€ 5.972
Spese per relazioni pubbliche** – limite 20% del 2009 (art. 6 c.8)	€ 18.207	€ 3.641	-	€ 18.207	€ 14.566
Spese di rappresentanza: limiti 20% del 2009 (art. 6 c.8)	€ 6.000	€ 1.200	€ 3.036	€ 2.964	€ 4.800
Sponsorizzazioni (art.6 c 9) – a decorrere dal 2011 sono vietate	€ 2.500	-	-	€ 2.500	€ 2.500
Spese per missioni***: limite 50% del 2009 (art. 6 c.9)	€ 263.267	€ 131.634	€ 39.237	€ 224.030	€ 131.634
Spese per la formazione limite: 50% del 2009 (art.6 c.13)	€ 87.428	€ 43.714	€ 43.432	€ 43.996	€ 43.714

*Le spese per pubblicità effettuate nel 2015 sono relative a bandi di gara, selezioni per il personale, per i borsisti e per i premi di laurea, pertanto vengono escluse dal computo della spesa non ammissibile

** Le spese per relazioni pubbliche e per le sponsorizzazioni vengono espresse solo per evidenziare il versamento allo Stato. Ai fini della determinazione di limiti consentiti, le spese per relazioni pubbliche, rappresenta e sponsorizzazioni si compensano tra loro

*** Le missioni relative alla spesa 2015 (€ 39.237) sono evidenziate al netto delle missioni afferenti a progetti finanziati

Tabella 6

Disposizioni di contenimento	Valore immobili (a)	Limite di spesa (b)	Spesa 2007 (c)	Spesa 2015 (d)	Versamento (e = c-b)
Spese di manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili utilizzati – limite: 2% del valore immobile utilizzato (art. 2 commi 618 – 623 L.244/2007)	€ 7.235.086	€ 144.702	€ 43.363	€ 99.598	-

Le spese per la manutenzione ordinaria riguardano gli edifici adibiti ad uso istituzionale.

Tabella 7

Disposizioni di contenimento	2011 (a)	Limite di spesa (b)	Spese 2015 (c)	Riduzione (d = a-c)	2009 (e)	Versamento (20% e)
Spese per acquisto, la manutenzione, il noleggio e l'esercizio di autovetture e acquisto di buoni taxi limite: 30% del 2011 (art.6 c.14)	€ 27.368	€ 8.210	€ 4.400	€ 22.968	€ 38.000	€ 7.600

La spesa per noleggio e manutenzione autovetture è al netto di quella relativa agli autocarri, e per le autovetture si tiene conto della spesa effettuata per le attività istituzionali, secondo un computo analitico sulle fatture per l'acquisto di carburante e per le spese autostradali.

Tabella 8

Disposizioni di contenimento	Media 2010-2011 (a)	Limite di spesa 20% (b)	Impegnato ©	Versamento (d = a - b)
Ulteriori riduzioni per acquisto di mobili e arredi – art. 1 c. 141 – 42 L. 228/12	€ 27.001,50	€ 5.400,30	€ 1.903,20	€ 21.601,20

Tabella 9

Tipologia di contratto	Fondo 2004	Riduzione 10%	Oneri accessori	Versamento
Personale Livelli IV – IX	€ 304.659,00	€ 23.551,40	€ 5.447,40	€ 28.998,84
Tecnologi 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	€ 475.108,00	€ 38.156,30	€ 8.825,55	€ 46.981,85

Ulteriori iniziative per la razionalizzazione delle spese sono state adottate dall’Ente nell’ottica di incrementare l’efficienza pur mantenendo inalterata la qualità dei servizi. In particolare, in base al Piano triennale 2014-2016 per l’individuazione delle misure di razionalizzazione dell’utilizzo delle dotazioni, finalizzato al contenimento delle spese di funzionamento (redatto ai sensi dell’art. 2, commi 594 e 595, della L. 244/2007), sono stati conseguiti significativi risparmi nei seguenti ambiti:

- Razionalizzazione delle dotazioni strumentali – Sistemi informatici, laddove si registra una riduzione della spesa per apparecchiature informatiche (hardware), mentre è sensibilmente aumentata la spesa per il software; va sottolineato che tale incremento è perfettamente in linea con la politica di digitalizzazione dell’attività dell’Ente, come previsto dalla legislazione vigente (es. adeguamento del software di contabilità “Discover” alle nuove regole sul bilancio pubblico; sviluppo del software per la rendicontazione dei progetti finanziati).
- Altre dotazioni strumentali e servizi connessi, nel cui ambito sono comprese le macchine di stampa e fotocopiatrici, la telefonia mobile ed i servizi postali, per le quali sono stati conseguiti risparmi di spesa mediamente superiori al 10%, anche grazie alla digitalizzazione di molti servizi;
- Autovetture di Servizio e trasporto persone, in cui si evidenzia che la dotazione di automezzi del Consorzio, già quantitativamente limitata, è rimasta invariata; va segnalato inoltre che il parco automezzi è destinato a soddisfare esclusivamente le necessità di servizio, non essendovi veicoli di rappresentanza né personale con mansioni di autista. Altre riduzioni di spesa riguardano i costi del carburante e in generale i costi di missione del personale dell’Ente.

Vanno ricordati, infine, i numerosi interventi di manutenzione, adeguamento ed efficientamento energetico degli immobili e degli impianti di proprietà dell’Ente, per i quali è disponibile ampia documentazione nell’ambito del Programma Triennale dei Lavori Pubblici pubblicato sul sito Internet dell’Ente, sezione Amministrazione Trasparente.

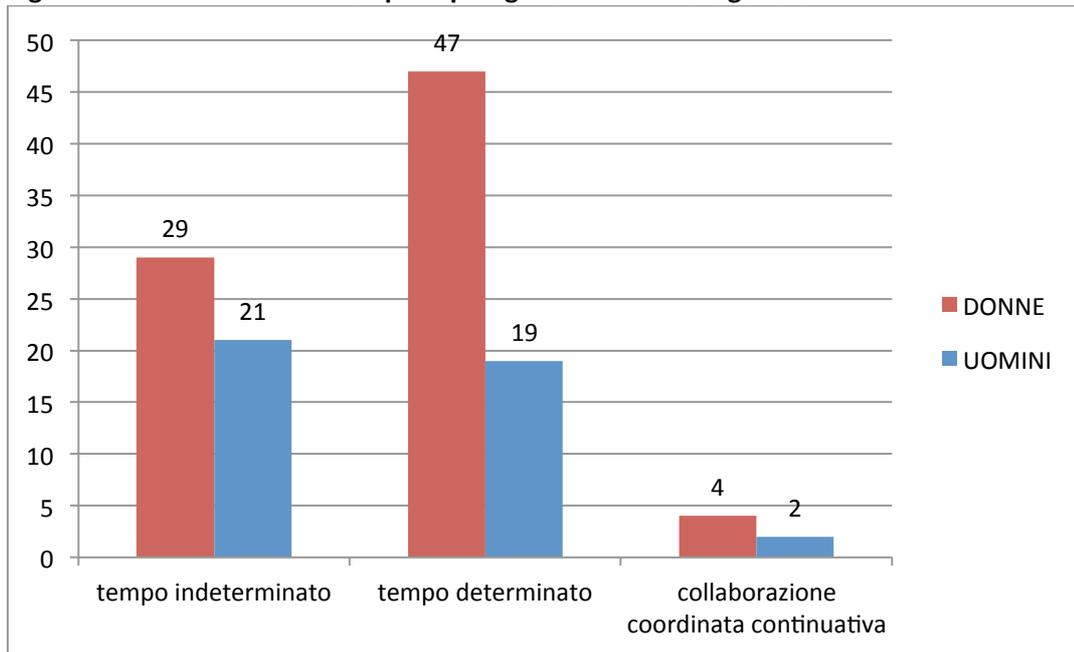
6. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE

Nei successivi paragrafi vengono riportati alcune informazioni e dati statistici riferiti al personale dell’Ente, allo scopo di analizzare la situazione complessiva sotto il profilo della parità di genere.

6.1 Personale suddiviso per tipologia contrattuale e genere

Al 31 dicembre 2015, il personale che prestava la propria attività presso l'Ente risultava pari a n. 122 unità. Di seguito si riporta la rappresentazione della suddivisione rispetto al genere e alla tipologia contrattuale, con la precisazione dei contratti di lavoro in regime di tempo parziale:

Figura 11: Personale suddiviso per tipologia contrattuale e genere



Di seguito i dati, per il personale dipendente, riferiti ai ricorsi ai contratti di lavoro in regime di tempo parziale (**Tabella 10**):

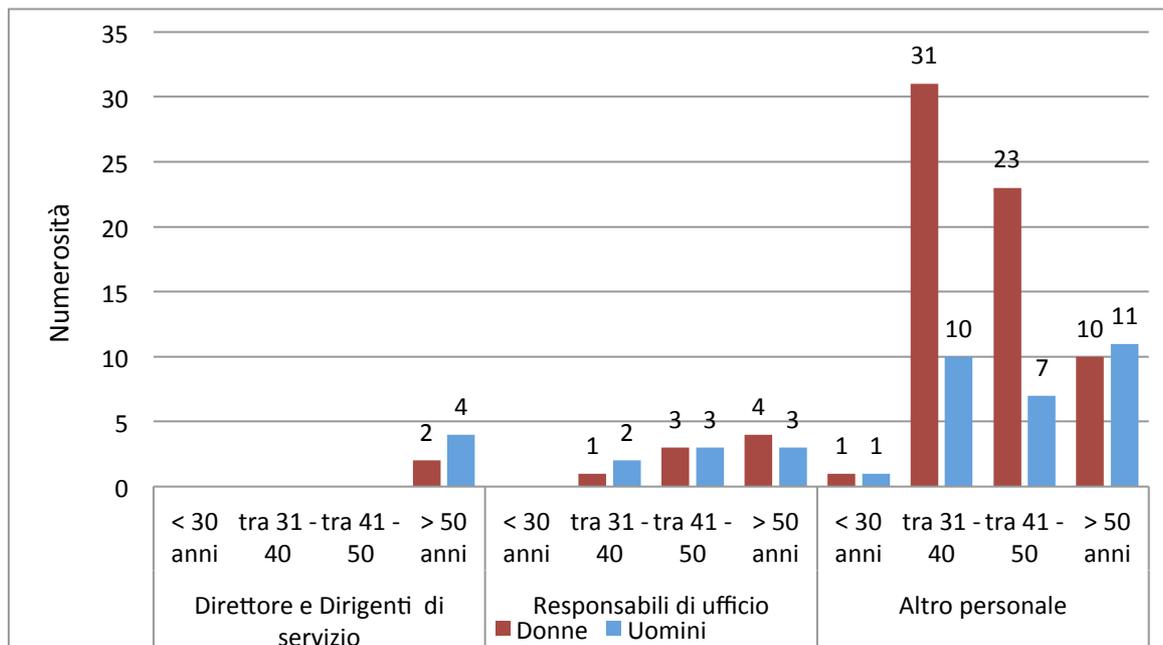
DIPENDENTI IN PART TIME	DONNE	UOMINI	TOTALE
part-time <50%	1	0	1
part-time >50%	6	0	6
totale	7	0	7

Con riferimento alla durata della prestazione lavorativa, nell'anno 2015 sono stati confermati i dati degli anni precedenti, in cui si osserva una netta prevalenza di donne che ricorrono all'utilizzo del contratto part-time.

6.2 Personale dipendente suddiviso per qualifica, età e genere

Di seguito si riporta un grafico con la suddivisione del personale dipendente per qualifica, età e genere, la cui lettura permette di analizzare la ripartizione dei ruoli di maggiore responsabilità all'interno dell'Ente.

Figura 12. Personale dipendente suddiviso per qualifica, età e genere



Anche nell'annualità 2015 le posizioni di dirigente amministrativo di seconda fascia risultano coperte per il 66% da donne.

Per quanto attiene all'incarico di Responsabile di Ufficio, anche nel 2015 (con l'assegnazione di due nuovi incarichi di responsabile di ufficio) 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 (ultimi dati disponibili risalenti al 2013).

Infine, con riferimento al restante personale non dirigenziale né responsabile di uffici, si riscontra la netta prevalenza del personale femminile rispetto a quello maschile.

6.3 Congedi di maternità/paternità e parentali

Su questo tema, si rileva nell'anno 2015 l'importante novità introdotta dal D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro" che, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, ha ampliato la fascia d'età dei figli per i quali i genitori possono usufruire dei congedi parentali, consentendo a un numero maggiore di dipendenti dell'Ente di fare ricorso a tali istituti ottenendo una migliore conciliazione della vita familiare con quella lavorativa.

Presso l'Ente ha trovato anche ampia applicazione il c.d. "congedo parentale orario", al momento utilizzato nei limiti previsti dalla normativa in vigore - ovvero a mezza giornata - anche se si sta valutando, a seguito di numerose richieste pervenute dal personale, la possibilità di utilizzarlo in modo più flessibile.

I dati in possesso dell'Amministrazione in merito alla fruizione dei congedi parentali (congedo obbligatorio per maternità e congedi parentali) e i permessi per malattia dei figli (sia per figli minori di tre anni che per i figli maggiori di tre anni), con riferimento all'anno 2015, presentano interessanti spunti.

In particolare sono stati presi in considerazione i seguenti istituti:

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

3. il permesso per malattia del bambino di età inferiore ai 3 anni (permesso utilizzabile da entrambi i genitori);
4. il permesso per malattia del bambino di età compresa tra i 3 e gli 8 anni (permesso utilizzabile da entrambi i genitori).

Si riportano di seguito i dati relativi all'utilizzo del **congedo obbligatorio per maternità** nel corso del 2015:

Tabella 11	DONNE	UOMINI
Numero di persone	7	0
Durata in media in giorni per persona	65	0
Totale giorni richiesti	457	

Di seguito i dati relativi all'utilizzo di **congedi parentali** nel corso del 2015:

Tabella 12	DONNE	UOMINI
Numero di persone	18	3
Durata in media in giorni per persona	18	4
Totale giorni richiesti	323,5	12,5

A differenza degli scorsi anni, si nota un leggero incremento dell'utilizzo di tale istituto da parte degli uomini, forse anche per la nuova possibilità di fruirne a ore.

Di seguito i dati relativi all'utilizzo del permesso per **malattia del bambino di età inferiore ai 3 anni**:

Tabella 13	DONNE	UOMINI
Numero di persone	8	0
Durata in media in giorni per persona	7,5	0
Totale giorni richiesti	61	0

Si riportano, infine, i dati sull'utilizzo del permesso per **malattia del bambino di età compresa tra i 3 e gli 8 anni**:

Tabella 14	DONNE	UOMINI
Numero di persone	3	0
Durata in media in giorni per persona	1,5	0
Totale giorni richiesti	5	0

È evidente che nell'anno in esame i congedi di maternità e quelli parentali sono stati richiesti e fruiti quasi esclusivamente dalle donne, pur in un contesto organizzativo e normativo favorevole alla scelta paritaria in merito alla fruizione dei congedi parentali.

6.4 Partecipazione alla formazione

Pur nel contesto delle limitazioni alle spese per attività formative, l'Ente ha conseguito gli obiettivi formativi esplicitati nel Piano Formativo triennale 2015-2017, approvato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione di data 28 luglio 2015, n. 52, cui si rimanda per opportuna conoscenza: l'Ente intende proseguire in questa direzione nella convinzione che la formazione e l'aggiornamento costante del personale costituisca un elemento determinante per lo sviluppo dell'Ente.

Nei primi mesi del 2015 sono state completate le azioni formative sui temi del project management e sui modelli di gestione di progetti internazionali Horizon 2020, che complessivamente hanno interessato una ventina di dipendenti.

Nella prima metà dell'anno sono stati attivati quattro percorsi di aggiornamento dell'inglese tecnico/business English, con particolare attenzione alla progettazione internazionale, destinati al personale dell'Ente che, nei vari Servizi, utilizza la lingua inglese nelle attività connesse alla gestione di progetti internazionali (stesura, relazioni con partner, progettazione, gestione step progettuali). In parallelo sono stati attivati quattro percorsi individuali di aggiornamento della lingua inglese al personale individuato dai Direttori di Servizio. La formazione ha coinvolto un totale di quasi 50 dipendenti.

Sempre nella prima metà dell'anno si è concentrata la formazione destinata al personale appartenente alle famiglie professionali di Enabler e Project Manager, che è stata articolata in 9 corsi di formazione, per un totale di 34,5 ore (temi dei corsi: business plan; business model; relazioni con i clienti; tecniche di marketing e valorizzazione della p.i.; project cycle management; gestione dei progetti europei ed elementi di rendicontazione con particolare riferimento ad Horizon 2020).

In vista del rinnovo del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG), scaduto nella prima metà del 2015, nella seconda parte dell'anno l'Ente ha organizzato un evento formativo ad hoc, sul tema del benessere organizzativo e delle pari opportunità, destinato a tutti gli interessati dell'ente e aperto anche al personale di altre enti di ricerca della zona.

Nello stesso periodo, AREA ha focalizzato le proprie attività sui temi legati alla Comunicazione. In particolare, le docenze sono state affidate ad alcuni dipendenti dell'ente, esperti in tali tematiche, che hanno tenuto i seguenti corsi:

- “Utilizzo di strumenti di scrittura di pagine web e relative tecniche di comunicazione”, 17 ottobre, a cui hanno partecipato circa 30 dipendenti;
- “Comunicare la nuova immagine di AREA Science Park: linee guida e strumenti operativi”, 25 novembre e 18 dicembre a cui hanno partecipato un totale di 40 dipendenti.

Il 2015 si è concluso con un corso dal titolo “Intervento formativo in materia di prevenzione della corruzione”, tenuto dalle referenti per la prevenzione della corruzione, che ha visto la partecipazione prevalentemente dei Direttori di Servizio e Responsabili di Ufficio, per un totale di circa 25 dipendenti.

6.5 Telelavoro

Con il termine telelavoro si intende la prestazione di lavoro eseguita dal/dalla dipendente in un luogo diverso dalla sede di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione che consentano il collegamento, anche differito, con l'amministrazione, fatte salve le fasce giornaliere di reperibilità.

Attraverso l'istituto del telelavoro, l'Ente intende perseguire le seguenti finalità:

- 1) introdurre modalità di organizzazione del lavoro volte a favorire una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con quelli della vita sociale e di relazione;
- 2) realizzare le economie di gestione derivanti dalla riduzione dei costi fissi di gestione delle sedi di lavoro e del lavoro in sede;
- 3) dare la possibilità al dipendente che ne faccia richiesta o che sia disponibile a svolgere attività telelavorabili di prestare il proprio lavoro con modalità innovative e flessibili e, al tempo stesso, tali da salvaguardare comunque il sistema delle relazioni personali e collettive proprie del suo contesto lavorativo;

- 4) sperimentare forme nuove di impiego del personale che favoriscano lo sviluppo di una cultura gestionale orientata al lavoro per progetti, obiettivi e risultati;
- 5) facilitare l'integrazione lavorativa dei soggetti a cui, per cause dovute a condizioni di disabilità o ad altri impedimenti di natura oggettiva, personale o familiare, anche temporanea, il tragitto casa - lavoro e viceversa risulti particolarmente gravoso;
- 6) offrire un contributo alla riduzione del traffico legato al pendolarismo lavorativo e quindi anche delle fonti di inquinamento dell'ambiente.

In linea con gli obiettivi previsti nei propri Piani della Performance, l'Ente, dopo aver approvato un proprio Regolamento per il telelavoro, ha attivato un progetto pilota di telelavoro, in via sperimentale, destinato ad un'unica posizione lavorativa.

Nell'anno 2015 l'Ente si è dotato di un Piano per l'utilizzo del Telelavoro, i cui obiettivi generali sono i seguenti:

- verificare l'applicabilità del telelavoro nell'attuale organizzazione dell'Ente (FASE 1);
- procedere ad una sperimentazione, più estesa di quella in atto, limitata ad un'unica posizione (FASE 2);
- verificare, sulla base dei risultati delle predette sperimentazioni, l'opportunità e la concreta fattibilità dell'inserimento in via definitiva di questa modalità di organizzazione del lavoro (FASE 3).

Gli obiettivi della FASE 1 sono: rilevare l'interesse dei dipendenti all'introduzione del telelavoro; verificare in che modo questa modalità lavorativa sia percepita (come opportunità o, viceversa, come una menomazione dello sviluppo professionale o della socializzazione) e quali siano le effettive esigenze personali e familiari che questa metodologia organizzativa potrebbe permettere di contemperare; valutare le possibili ricadute positive per l'Ente nell'avvalersi di questa forma di impiego flessibile delle risorse umane e individuare le attività telelavorabili.

In conformità a quanto previsto dalla FASE 1, a settembre del 2015, è stato costituito un gruppo di lavoro trasversale che ha elaborato due appositi questionari, uno rivolto a tutto il personale in servizio e uno rivolto al solo personale responsabile di ufficio. Entrambi i questionari sono stati somministrati a tutto il personale in servizio alla fine del 2015, in modalità elettronica.

In conformità al Piano per l'utilizzo del Telelavoro approvato dall'Ente, il gruppo di lavoro sta provvedendo all'elaborazione dei due questionari somministrati rispettivamente al personale ed ai responsabili di ufficio, con l'obiettivo di procedere, nei tempi stabiliti dal Piano e sulla base dei risultati derivanti dalle indagini, all'individuazione delle attività oggetto di telelavoro e delle risorse umane da coinvolgere in altri progetti sperimentali.

6.6 Indagine di benessere organizzativo

Sul fronte delle azioni intraprese per la valorizzazione del capitale umano, si segnala che, come negli anni precedenti, anche nel corso del 2015 è stata effettuata l'indagine di clima. Si tratta di una rilevazione che l'Ente opera da diversi anni e che è stata organizzata, dal 2013, secondo gli schemi dell'indagine del personale dipendente volta a rilevare il livello di benessere organizzativo, il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevazione della valutazione del proprio superiore gerarchico, utilizzando gli strumenti messi a disposizione dall'Autorità (ANAC, già CIVIT) e che l'ANVUR (l'attuale Autorità di riferimento di Area) ha ritenuto, per il momento, di non innovare. Sono stati utilizzati modelli, quindi, preimpostati dall'ANAC con alcune indispensabili personalizzazioni, necessarie per garantire l'anonimato effettivo in considerazione delle peculiarità della struttura organizzativa.

La rilevazione è stata effettuata nel mese di dicembre, utilizzando, per la prima volta, una modalità di rilevazione interamente elettronica, tramite il sito Intranet dell'Ente e con garanzia dell'anonimato.

Gli ambiti indagati sono stati 3:

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

Ciascuna dimensione è stata valutata su una scala da 1 a 6, lasciando ampio spazio al libero commento e alle eventuali proposte. Il tasso di risposta è stato inferiore rispetto agli anni precedenti ed ha raggiunto il 65% di tutto il personale chiamato a partecipare (113 persone); si può ipotizzare, al riguardo, che la modalità di rilevazione in forma elettronica abbia inciso negativamente sul tasso di partecipazione, anche se non vi sono specifici elementi di valutazione a sostegno di tale ipotesi.

Si riporta di seguito il grafico con la rilevazione complessiva e il grado di importanza dei vari ambiti (**Figura 13**).



Valori medi per ambito: scala da 1(-) a 6(+).

Come si evince dal grafico, gli elementi percepiti mediamente più positivi sono: (l'assenza di) discriminazioni, sicurezza e salute, lavoro, senso di appartenenza, colleghi e immagine di Area. Gli elementi percepiti mediamente più negativi sono invece il contesto, l'equità, la carriera e lo sviluppo professionale.

I risultati dell'indagine sono stati comunicati al personale e commentati nell'ambito di una riunione plenaria. Al termine della rilevazione i risultati sono stati diffusi, in forma anonima e aggregata, mediante pubblicazione nell'intranet aziendale e nella sezione Amministrazione trasparente dedicata al benessere organizzativo.

7. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

7.1 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, come il bilancio di previsione, il rendiconto consuntivo e il Piano triennale delle attività. Nel rispetto delle tempistiche previste dal Sistema, l'Amministrazione ha completato la misurazione e valutazione della performance organizzativa

e individuale: in particolare, nei primi mesi dell'anno è stata effettuata la misurazione degli obiettivi strategici e operativi, in base alle relazioni predisposte dai referenti; ad aprile 2016 è stato avviato il processo di valutazione dei comportamenti organizzativi di tutto il personale, che si è concluso a maggio con la restituzione delle valutazioni mediante i colloqui di feedback previsti dal Sistema. Si prevede di concludere il processo relativo all'anno 2015 entro il mese di giugno 2016, mese nel quale sono stati programmati la validazione da parte dell'OIV, la valutazione del Direttore Generale da parte del Consiglio di Amministrazione su proposta dell'OIV e l'atto di erogazione dei trattamenti incentivanti conseguenti ai risultati di performance validati. Come di consueto, l'Ente restituirà i risultati della performance 2015 a tutto il personale, nell'ambito di una riunione plenaria che si terrà nel mese di maggio.

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

Sulla scorta dell'analisi effettuata nell'ambito della Relazione 2014, l'Ente ha operato alcune significative modifiche al ciclo di gestione della performance: la revisione del Sistema adottata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 8/2015 ha introdotto un rafforzamento del legame tra la strategia dell'Ente e gli obiettivi fissati dal Piano, rafforzando gli elementi di collegamento con il ciclo del bilancio pur a fronte di un disallineamento temporale tra i due cicli. Gli obiettivi sono stati inoltre definiti utilizzando indicatori e target tendenzialmente numerici, per ridurre al minimo la discrezionalità della misurazione del loro raggiungimento. Nel merito della valutazione, è stata introdotta una specifica previsione per favorire la differenziazione dei giudizi da parte dei valutatori (Direttore Generale e Direttori di Servizio), i quali sono a loro volta valutati per questa capacità mediante un apposito algoritmo. Dal 2015, infine, sono stati introdotti specifici item di valutazione della capacità del personale di lavorare nell'ambito di gruppi di lavoro interservizi appositamente formalizzati, per assicurare l'opportuna considerazione anche di questa modalità di lavoro che l'Ente adotta e intende favorire.

Permane la necessità di operare un raccordo tra la pianificazione della performance, dal 2016 riunificata almeno formalmente con il Piano di prevenzione della Corruzione e il Programma Triennale della Trasparenza (si veda il Piano Integrato 2016-2018), e la programmazione delle attività operata con il Piano Triennale delle Attività presentato annualmente al Ministero Vigilante. La distinzione normativa e temporale che differenzia i diversi strumenti di programmazione impone all'Ente una moltiplicazione di attività e la necessità di un continuo aggiornamento in corso d'opera dei propri documenti di pianificazione, anche per far fronte alle modifiche degli schemi di rendicontazione che i diversi soggetti preposti al controllo e alla valutazione richiedono.

Considerando la recente revisione del Sistema, si può in ogni caso ipotizzare che ulteriori elementi di valutazione dei punti di forza e di debolezza del ciclo emergeranno nel tempo, quando la casistica di valutazione avrà dati statistici maggiormente significativi.

8. ALLEGATI

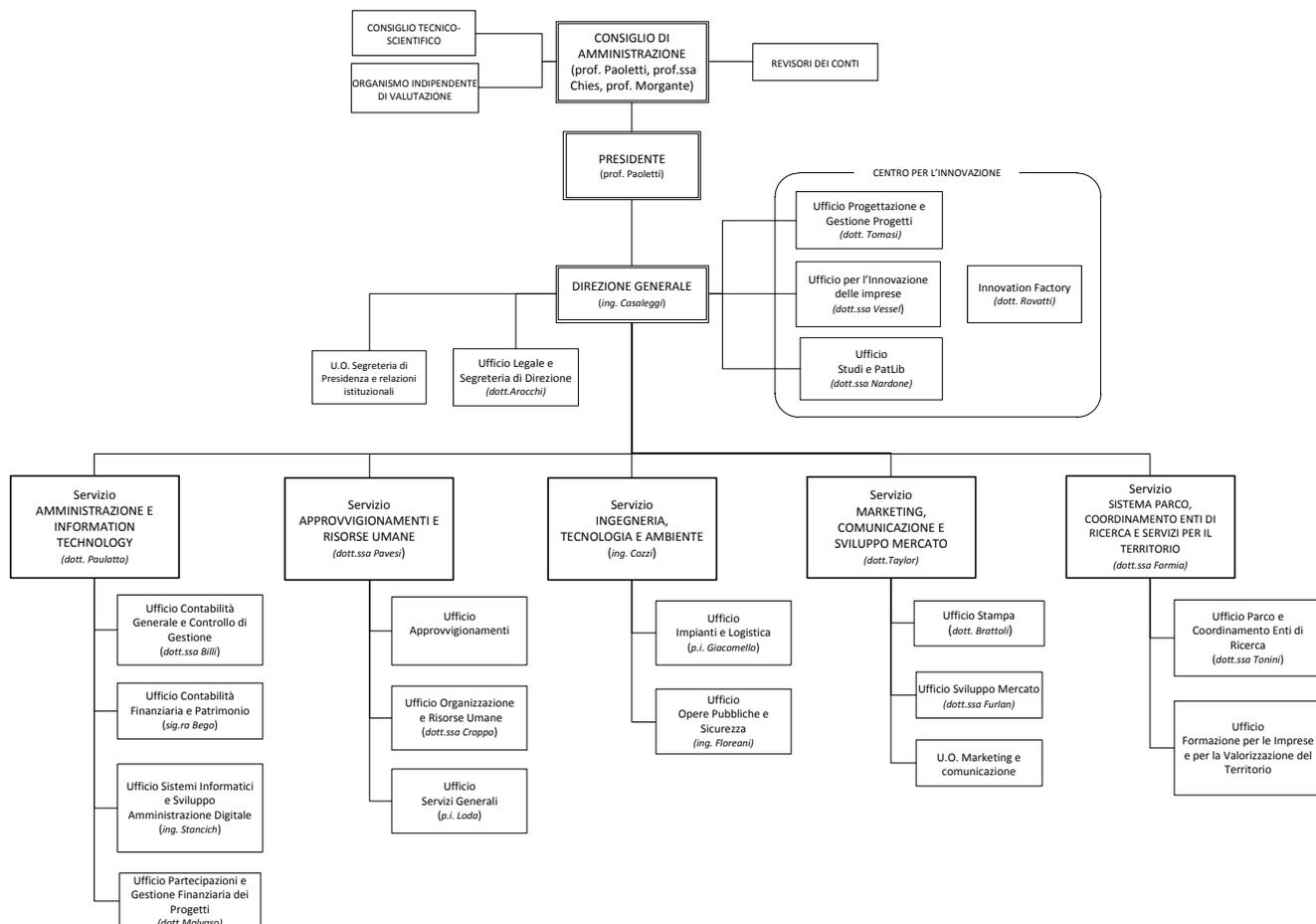
Alla presente Relazione risultano allegati i seguenti documenti:

ALLEGATO 1 – ORGANIGRAMMA

ALLEGATO 2 – OBIETTIVI OPERATIVI E INDIVIDUALI: CRITICITÀ/OPPORTUNITÀ

ALLEGATO 1

ORGANIGRAMMA



ALLEGATO 2

OBIETTIVI OPERATIVI E INDIVIDUALI: CRITICITÀ/OPPORTUNITÀ

AREA STRATEGICA: PARCO SCIENTIFICO E TECNOLOGICO		
N° TARGET	DESCRIZIONE OBIETTIVO	CRITICITÀ/OPPORTUNITÀ
A	Crescita dimensionale degli insediamenti nel Parco – aumento dei MQ occupati	Dal punto di vista tecnico è urgente la necessità di rivedere il programma informatico di gestione degli spazi di AREA, in quanto sono state rilevate alcune criticità che complicano l'attività
PCS_IND1	Contenimento della spesa pubblica – Redazione e attivazione procedura di gestione del credito	Dal punto di vista tecnico è urgente rivedere il programma informatico di fatturazione AREA, in modo da adeguarlo alle nuove procedure dell'Ente
AIT_IND1	Miglioramento dei servizi offerti agli insediati mediante digitalizzazione – Analisi delle risultanze del sistema di ticketing	Attualmente utilizzato da SET e AIT, sembra doveroso estenderne l'adozione a tutti gli uffici che hanno rapporti con i clienti. È possibile attivare l'inoltro automatico di un form del gradimento del servizio, con il quale ampliare la statistica dei tempi di intervento al risultato dell'intervento
MSC_IND1	Attuazione progetto POCN - Numero di progetti di cosviluppo finanziati nell'ambito del progetto POCN	Il progetto ha raggiunto e ampiamente superato gli obiettivi attesi, soprattutto in termini di manifestazioni di interesse da parte delle imprese. Oltre ai 23 progetti di co-sviluppo avviati, le manifestazioni di interesse ricevute hanno portato all'individuazione di 25 ulteriori match tra risultati della ricerca e imprese e quindi di potenziali progetti di co-sviluppo

AREA STRATEGICA: GENERAZIONE DI IMPRESA		
N° TARGET	DESCRIZIONE OBIETTIVO	CRITICITÀ/OPPORTUNITÀ
C IF_IND1	Attivare gruppi di sviluppo e generazione di impresa - Numero di gruppi di sviluppo attivati con apposito contratto nell'anno 2015 e/o generazione di start up	Il bando per nuove start up è stato attivato a fine 2015, posticipando così quanto previsto inizialmente. In parallelo c'è stata una forte attività sull'accelerazione di startup innovative già costituite che ha portato anche all'insediamento nel parco di alcune di esse

AREA STRATEGICA: SERVIZI AD ALTA TECNOLOGIA		
N° TARGET	DESCRIZIONE OBIETTIVO	CRITICITÀ/OPPORTUNITÀ
D MSC_IND2	Attuazione progetto OPEN LAB – Stato di avanzamento del Progetto OPEN LAB	Ridotta propensione delle aziende di dimensione medio-piccola, tipiche del territorio regionale, a sviluppare progettualità che richiedano investimenti in attività di ricerca con grado di rischio medio-alto; Scarsi feedback raccolti dalle attività di diffusione e marketing in altre regioni italiane, mediate da Associazioni di riferimento di aziende o cluster di aziende (Federchimica-Assobiotech, Assobiomedica, Confindustrie, ...) e da strumenti “social”;
MSC_IND3	Attuazione di iniziative mirate al marketing – Redazione del piano di marketing 2015-2016	La redazione del Piano ha raggiunto e ampiamente superato gli obiettivi attesi: in considerazione del livello dei contenuti e della strutturazione proposta, il CdA ha inteso modificare la denominazione del documento da “Piano di Marketing e Comunicazione 2015-2016” a “Piano di Sviluppo Strategico e di Marketing 2015-2016”. Il piano, come tutti gli altri elementi di immagine e comunicazione sviluppati nel corso del 2015, sono ampiamente a disposizione del personale in una sezione intranet dedicata. Per il personale maggiormente a contatto con l’utenza esterna sono stati realizzati interventi formati ad hoc. Si consiglia di presidiare con continuità l’allineamento alle nuove indicazioni di comunicazione. E’ altresì opportuno un monitoraggio almeno semestrale delle azioni indicate nel piano, per consentire l’allineamento a nuove opportunità o porre eventuali correttivi rispetto a criticità e cambiamenti di contesto emersi. Nel corso dei mesi, infatti, si producono numerose occasioni di visibilità (es. TriesteNext2015) non precedentemente ricomprese nei piani di azione
PCS_IND2	Assistenza qualificata a ricercatori e imprese – Report attività Welcome office e Sportello APRE	Per promuovere al meglio i servizi offerti dallo Sportello APRE FVG Trieste e dal Welcome Office si potrebbe potenziare l’attività di marketing e promozione in raccordo con gli altri uffici competenti di AREA, ipotizzando anche la partecipazione a fiere ed eventi di recruiting e promozione nazionale ed internazionale