



Regione Puglia

• a • r • t • i •

Agenzia regionale  
per la tecnologia  
e l'innovazione

# **La Relazione sulla Performance dell'Agenzia Regionale per la Tecnologia e l'Innovazione**

2012

## Indice

1. Presentazione .....	3
2. Sintesi delle informazioni di interesse per la collettività.....	4
2.1 L'Amministrazione.....	4
2.2 I risultati raggiunti .....	13
3. L' Albero della performance .....	17
4. Il processo di redazione della Relazione sulla performance .....	18
5. Le azioni di miglioramento del Ciclo della Performance .....	19
6. Allegati tecnici .....	20

## 1. Presentazione

Alla luce del D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare le performance organizzative e individuali, secondo criteri e metodi connessi al soddisfacimento dei bisogni della collettività di riferimento.

Il D.Lgs. 150/2009 prevede che il ciclo di gestione delle performance si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi, dei valori attesi e dei rispettivi risultati;
- collegamento tra obiettivi e risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli Organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti destinatari dei servizi.

La Relazione sulla Performance è il documento annuale conclusivo del Ciclo della Performance, in cui sono presentati a consuntivo i risultati organizzativi rispetto agli obiettivi programmati, con la rilevazione di eventuali scostamenti, criticità e opportunità di miglioramento.

La presente Relazione viene redatta sulla base delle indicazioni della CiVIT contenute nella delibera 5/2012<sup>1</sup> e vuole configurarsi come un documento snello e comprensibile.

---

<sup>1</sup> “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”.

## 2. Sintesi delle informazioni di interesse per la collettività

### 2.1 L'Amministrazione

L'ARTI, così come richiesto dall'art. 14, comma 5, del d.lgs. 150/2009 e esplicitato dalla CiVIT, nonché come definito dallo stesso Piano della Performance 2012-2014, ha realizzato l'indagine sul benessere organizzativo dell'Agenzia. Si è deciso di estendere la suddetta indagine non solo ai dipendenti ma anche a tutti i collaboratori, in quanto la risorsa umana è considerata elemento prezioso e centrale per il miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità dell'attività erogata. Pertanto l'indagine sul benessere organizzativo costituisce un passaggio obbligato per un'adeguata gestione del personale e per il miglioramento complessivo della performance organizzativa e individuale.

L'indagine, condotta sulla base del modello disposto da CiVIT, copre due precisi ambiti: il benessere organizzativo e la valutazione del superiore gerarchico (individuato in ARTI nella figura del Direttore Amministrativo). In questa prima esperienza, non è stato valutato il grado di condivisione del sistema di valutazione, in quanto al momento dell'indagine, sebbene il sistema fosse stato approvato, non era stato del tutto implementato. Tuttavia, obiettivo dell'Agenzia è porre a sistema tutti gli strumenti di misurazione del benessere organizzativo, mappandone gli ambiti richiesti.

Nello sviluppo dell'indagine condotta sono stati rispettati i principi generali dell'anonimato della rilevazione<sup>2</sup> e della trasparenza dei risultati.

Di seguito si riportano, attraverso l'ausilio dei grafici, i risultati emersi.

---

<sup>2</sup> Sono stati consegnati complessivamente 23 questionari e ne sono stati compilati 21.

## Benessere organizzativo

Figura 1 - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro (A)

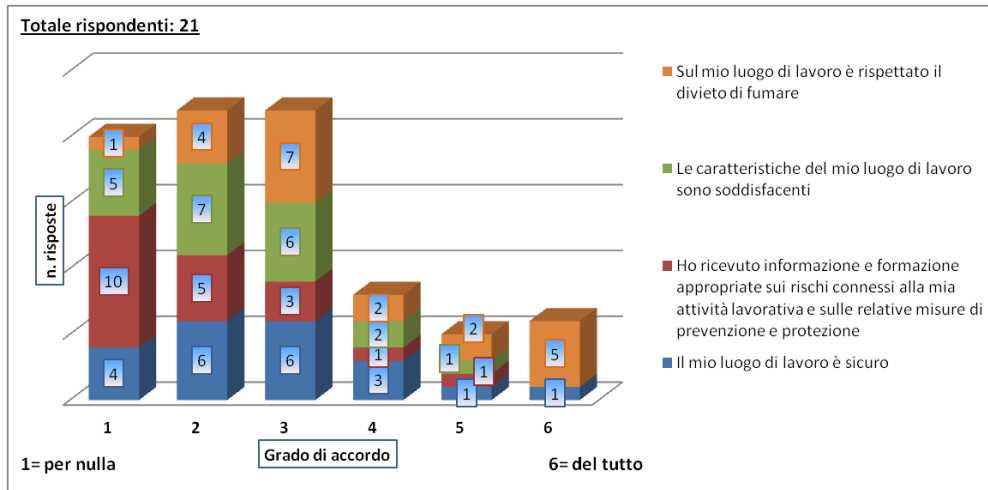


Figura 2 - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro (B)

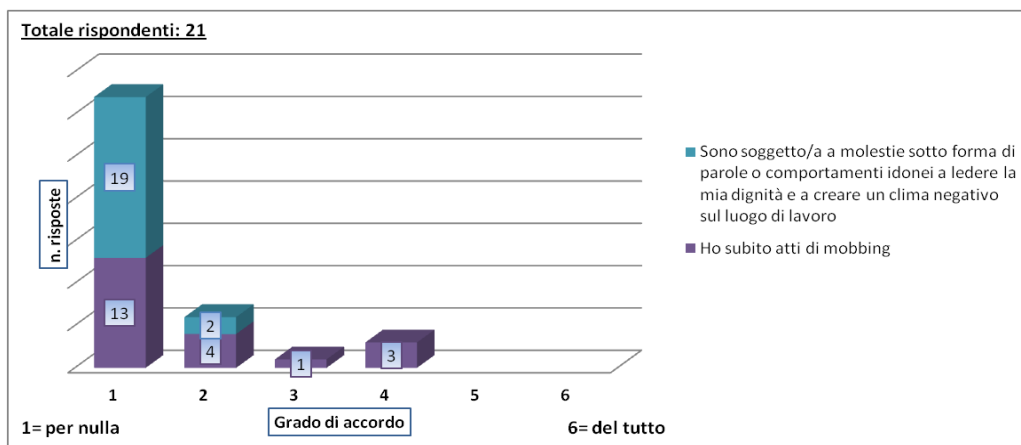


Figura 3 - Sicurezza e salute sul luogo di lavoro e stress correlato

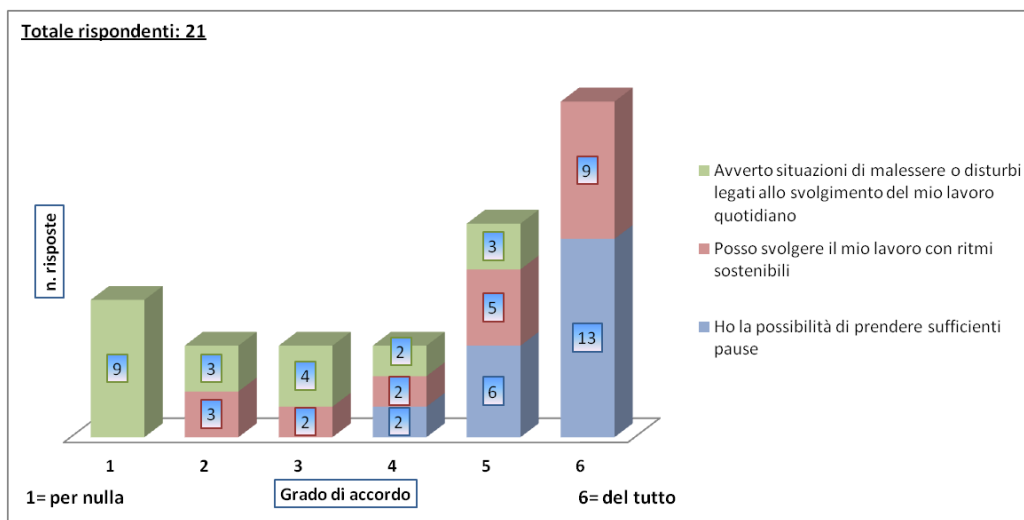


Figura 4 - Le discriminazioni (A)

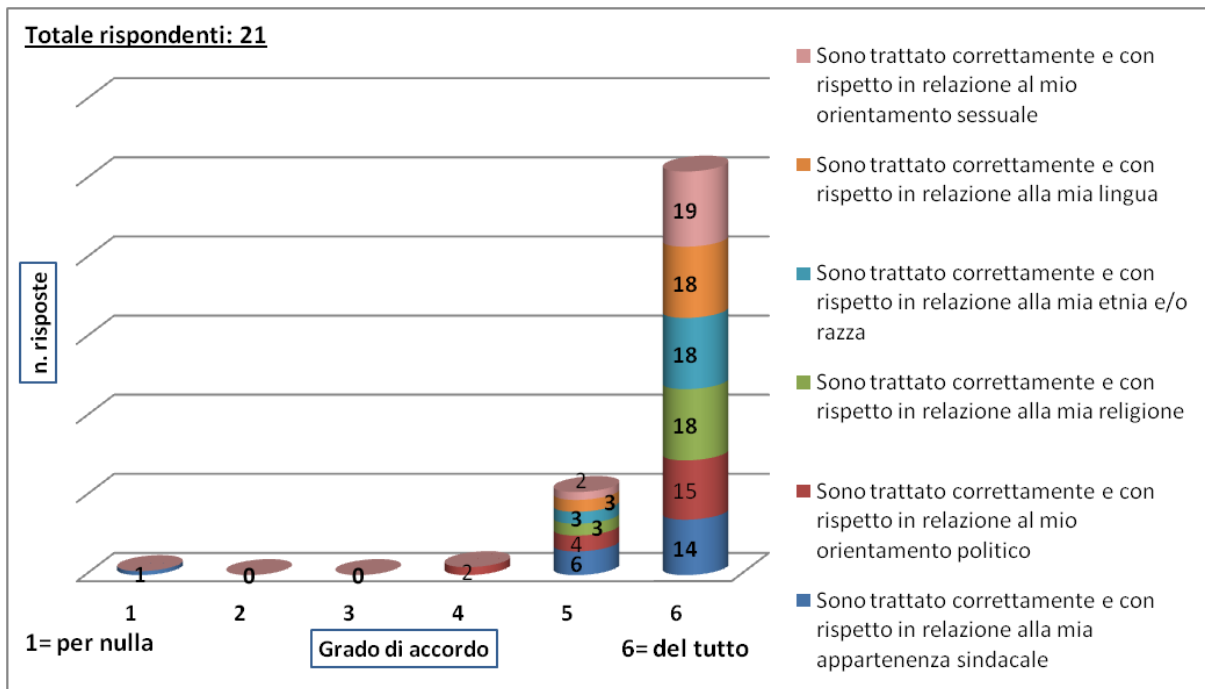


Figura 5 - Le discriminazioni (B)

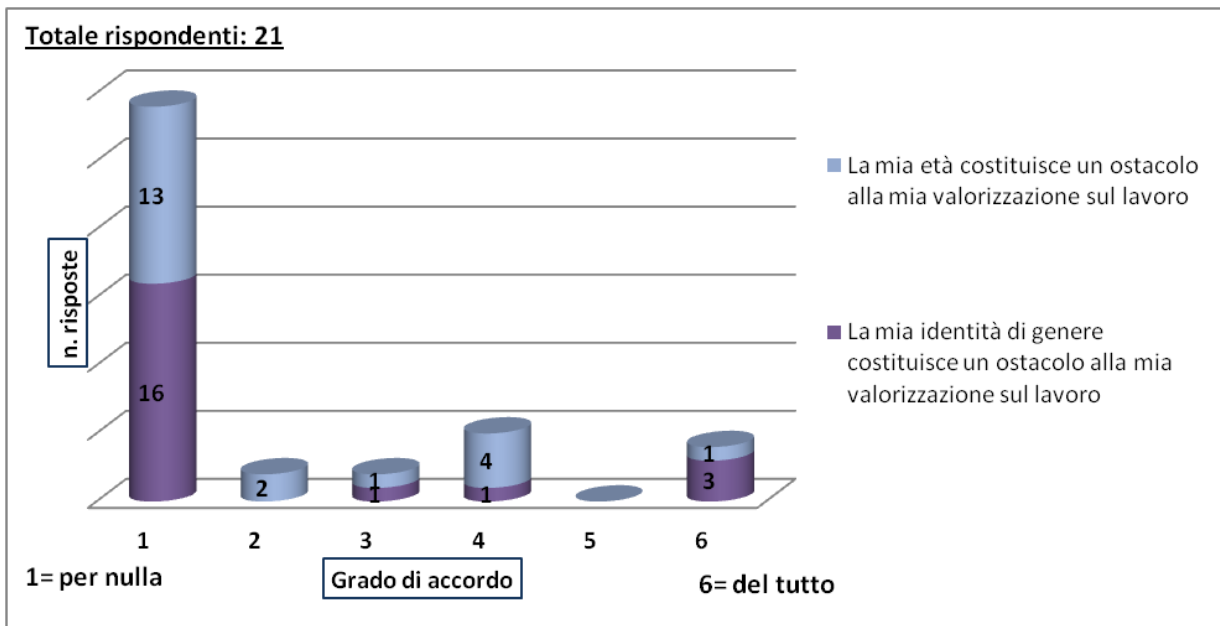


Figura 6 - L'equità nella mia amministrazione

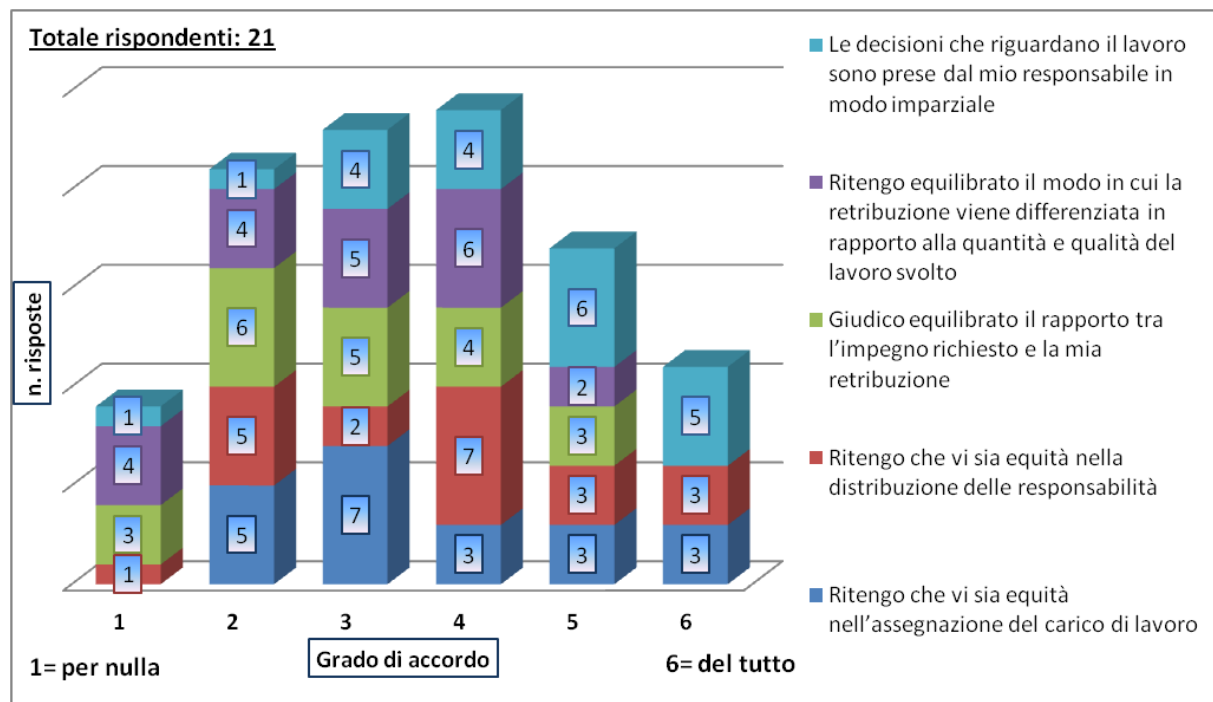


Figura 7 - Carriera e sviluppo professionale (A)

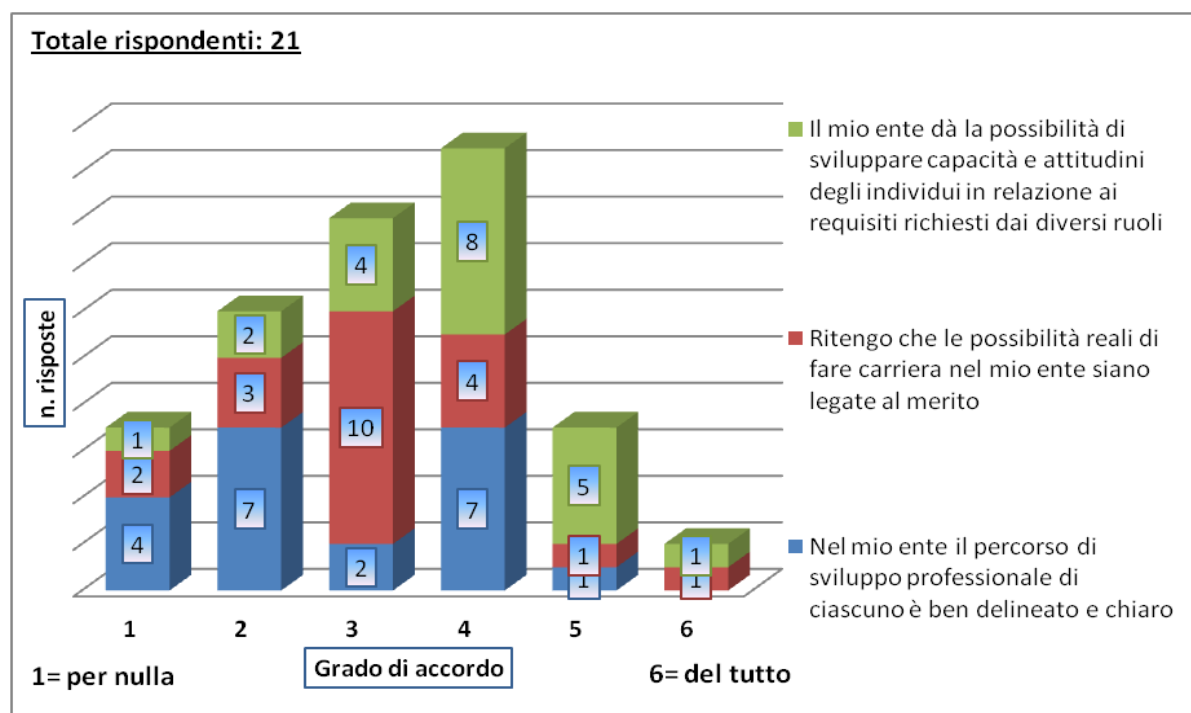


Figura 8 - Carriera e sviluppo professionale (B)

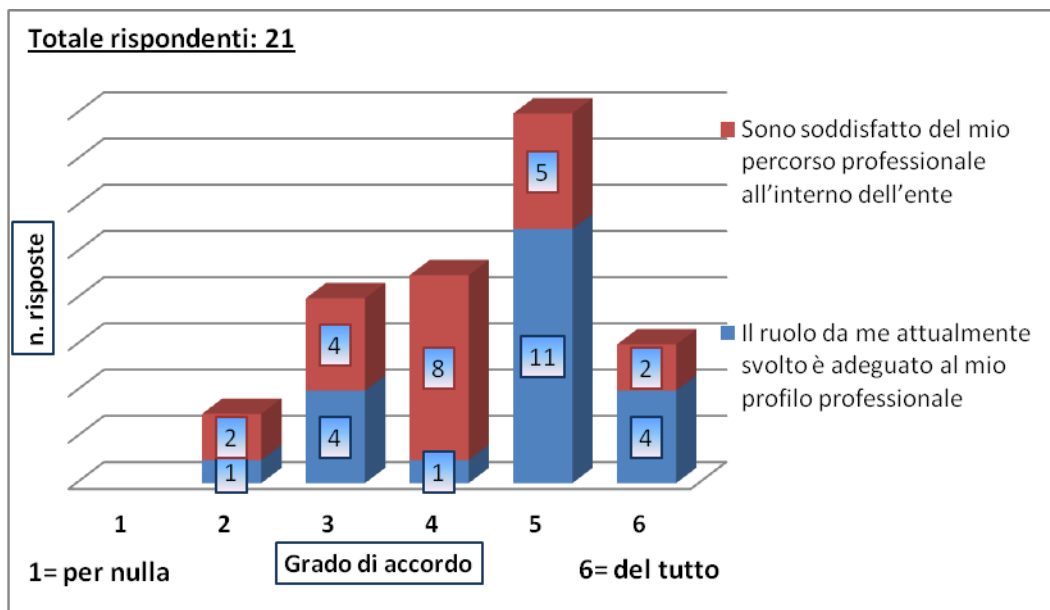


Figura 9 - Il mio lavoro

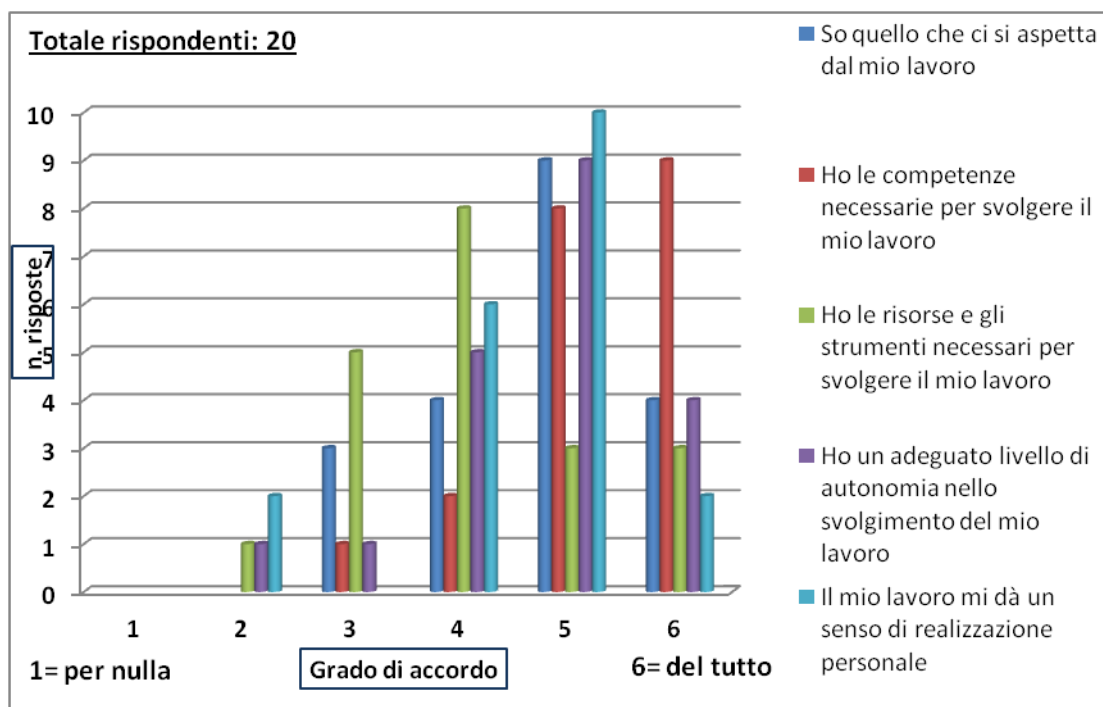




Figura 10 - I miei colleghi

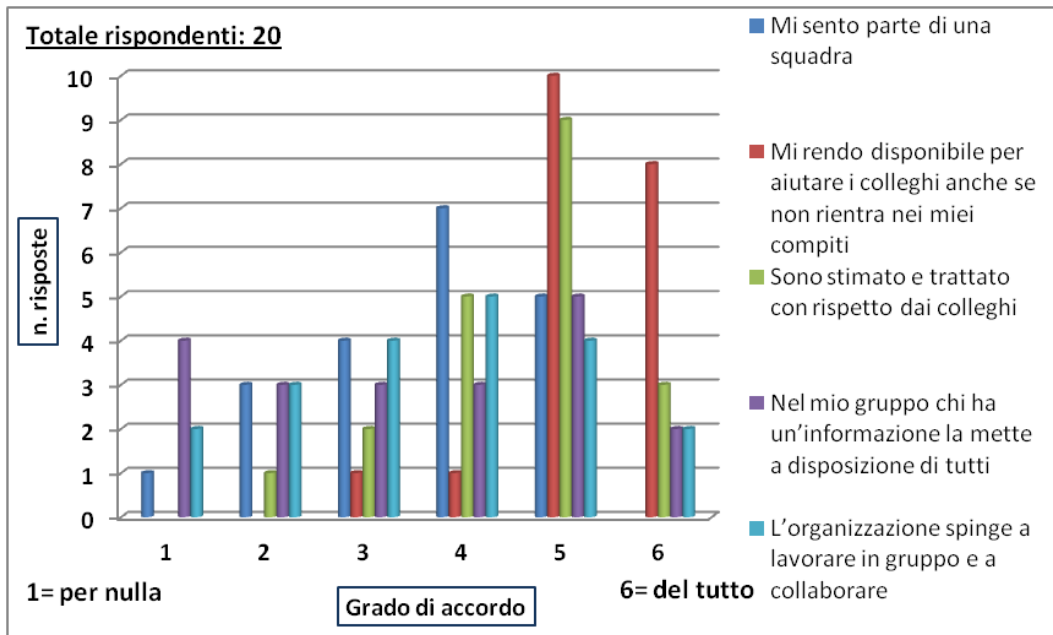


Figura 11 - Il contesto del mio lavoro (A)

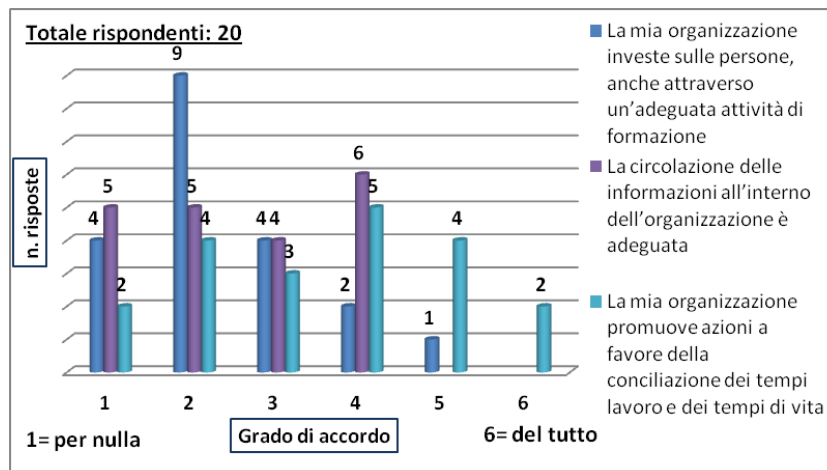


Figura 12 - Il contesto del mio lavoro (B)

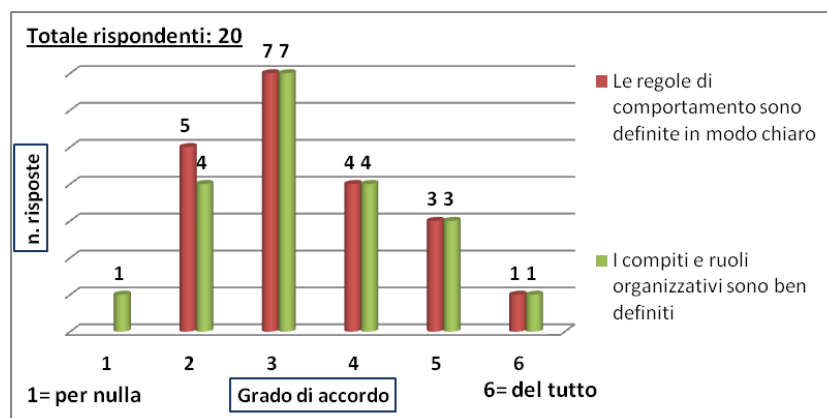


Figura 13 - Il senso di appartenenza

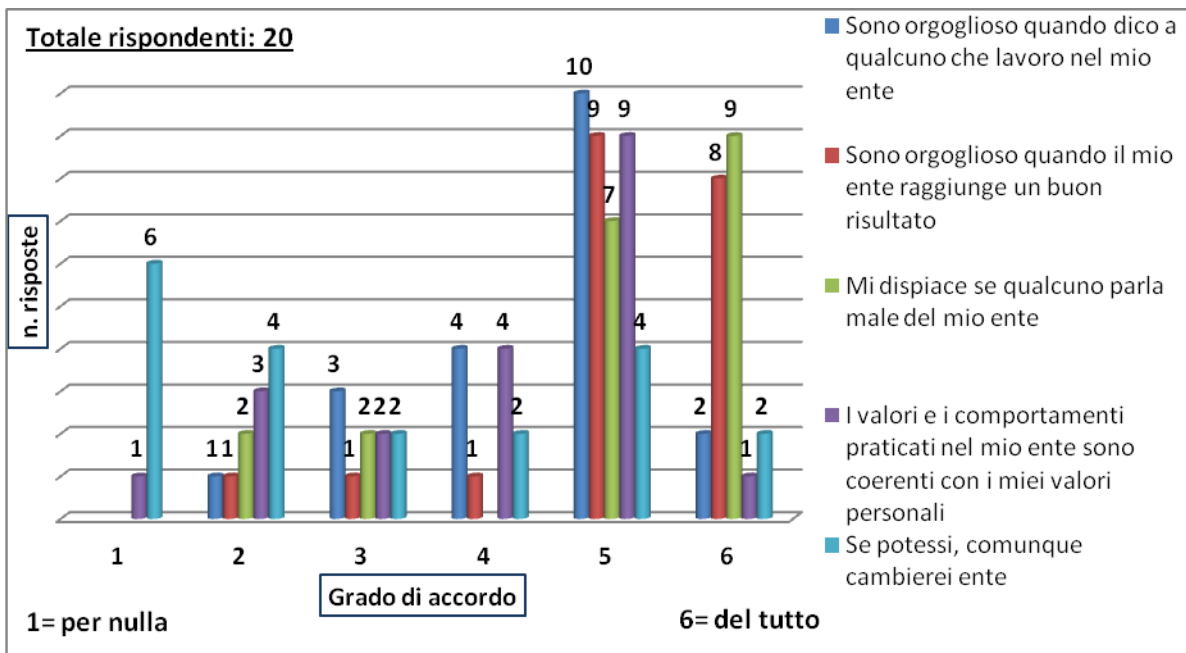
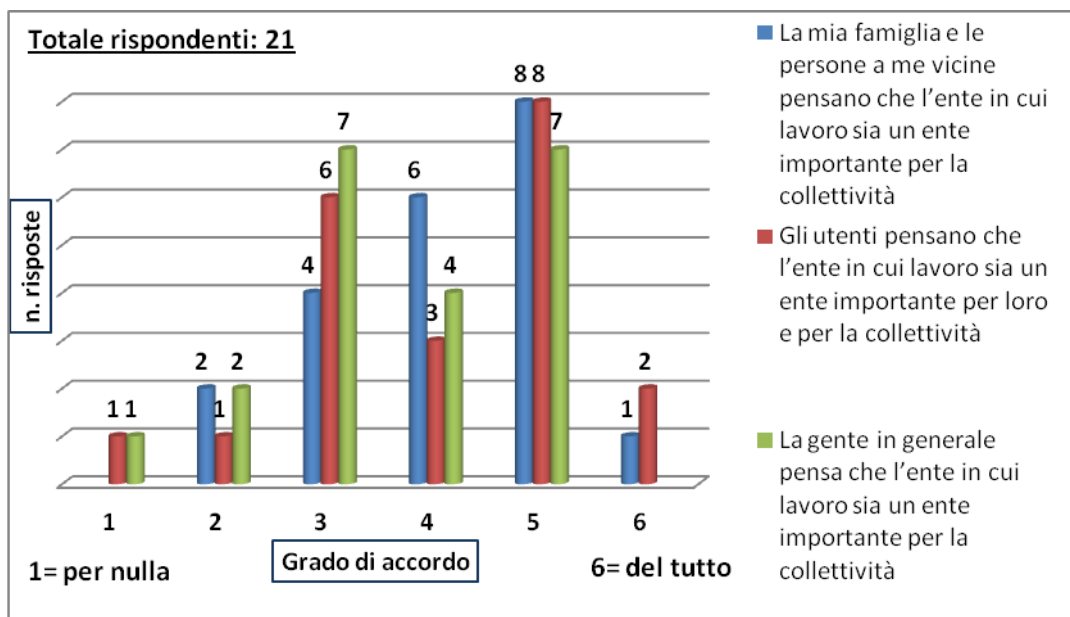
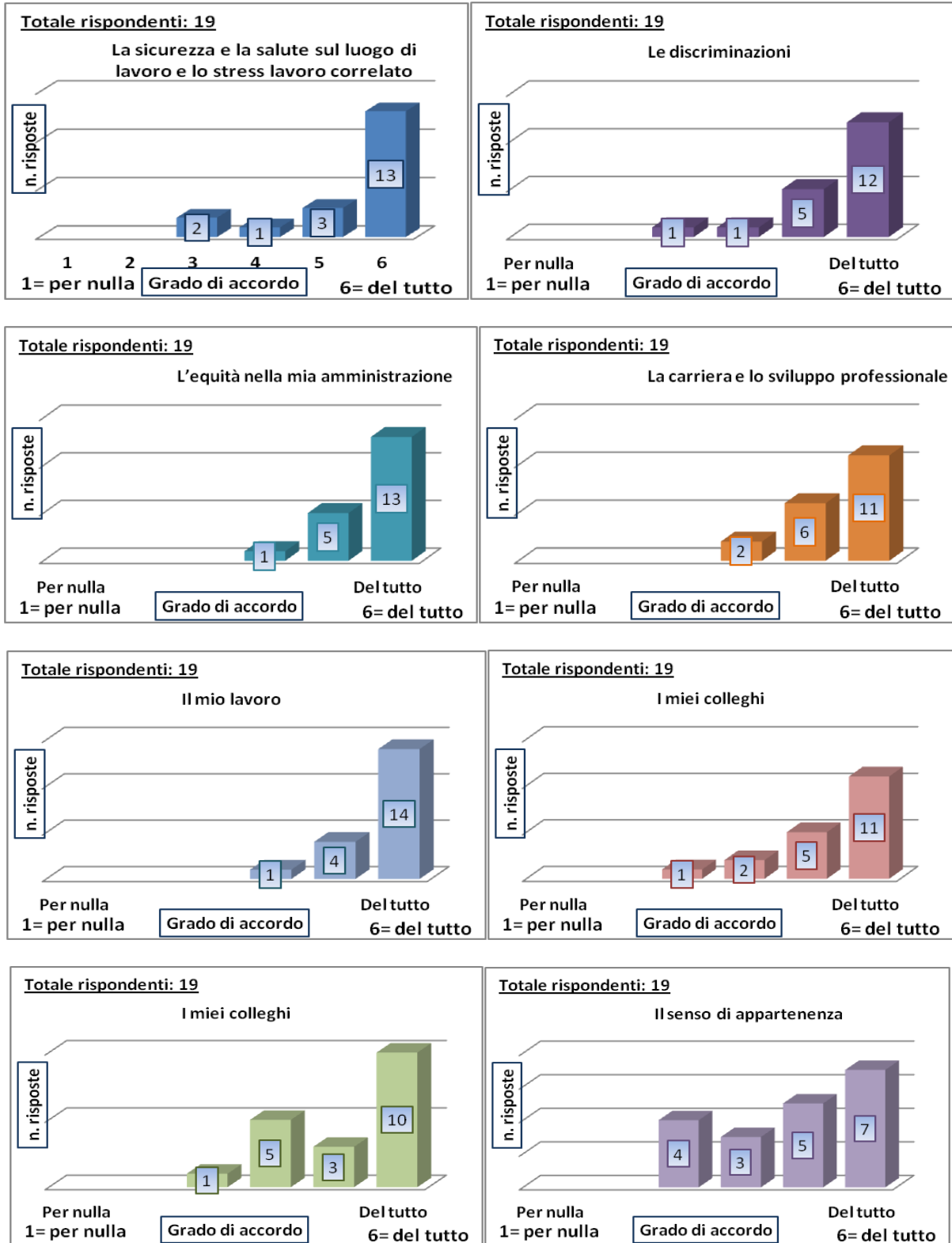


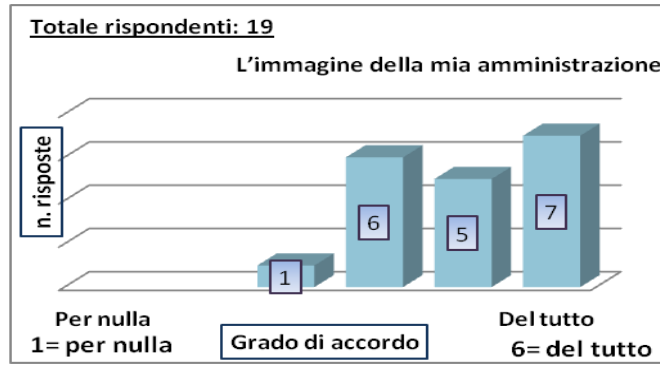
Figura 14 – L'immagine della mia amministrazione



Importanza degli ambiti di indagine

Figure 11 - L'importanza degli ambiti di indagine





**Valutazione del superiore gerarchico**

Figura 15 - Il mio capo e la mia crescita

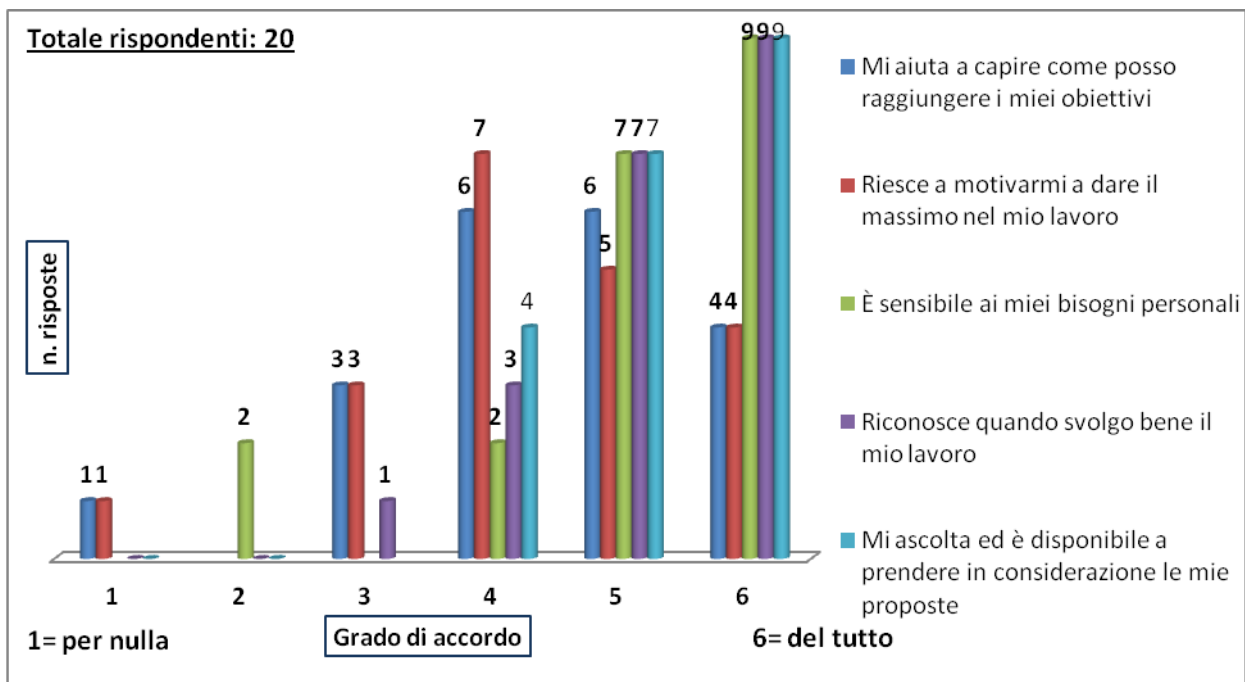
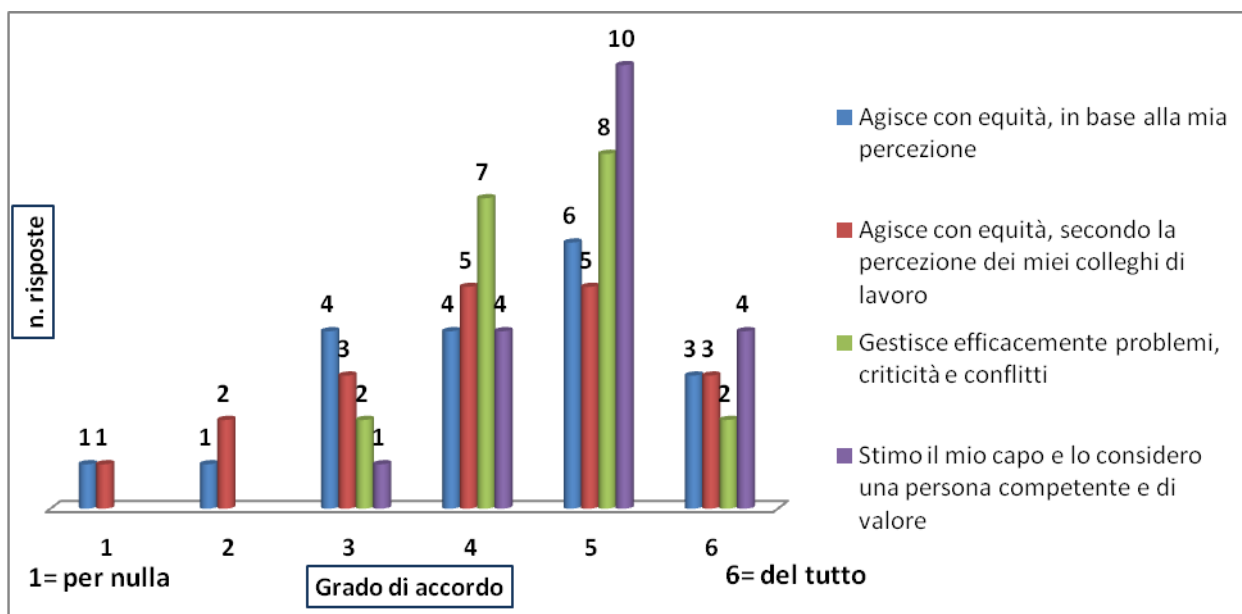


Figura 16 - Il mio capo e l'equità



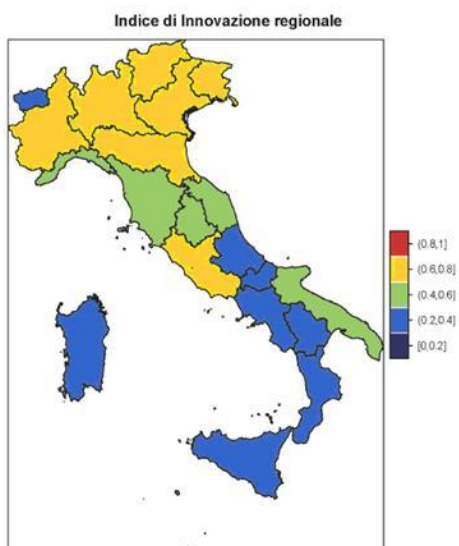
## 2.2 I risultati raggiunti

Nel corso del 2012 l'ARTI, in coerenza con le competenze attribuite dalla legge istitutiva, con i documenti di programmazione regionale 2007-2013 e con la Strategia Regionale dell'Innovazione dell'aprile 2009 (e successive modifiche), ha sviluppato iniziative, attività e progetti di vario tipo, finalizzati al potenziamento del ruolo della Ricerca e dell'Innovazione, alla promozione e al soddisfacimento della domanda di innovazione delle imprese e dei sistemi produttivi locali e alla riqualificazione del capitale umano.

Di seguito si riportano le immagini che evidenziano che la performance della Puglia, in termini di posizione innovativa, è migliorata significativamente nel periodo 2006-2009 rispetto al triennio 2004-2006 (Fonte: Pro Inno Europe 2006 e 2009; Community Innovation Survey – CIS - 2006 e 2008). Infatti, il sistema di indicatori che è stato utilizzato nell'ambito dell'European Innovation Scoreboard ha "promosso" la Puglia nella fascia delle regioni "a capacità innovativa media". Nel triennio 2004-2006, invece, la Puglia era classificata tra le regioni "a capacità innovativa medio-bassa".

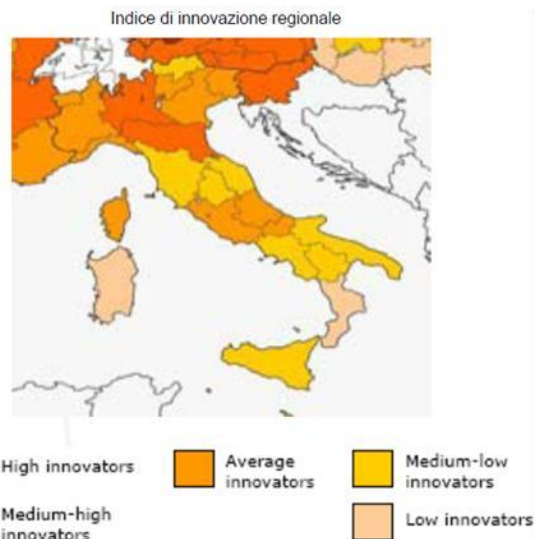
Figura 12 - Innovation Scoreboard della Regione Puglia – Indice di innovazione regionale

## Scoreboard Puglia 2012



- Anno di riferimento degli indicatori "NON CIS": 2009.
- Anno di riferimento degli indicatori "CIS": triennio 2006-2008.

## Scoreboard Pro Inno Europe 2009



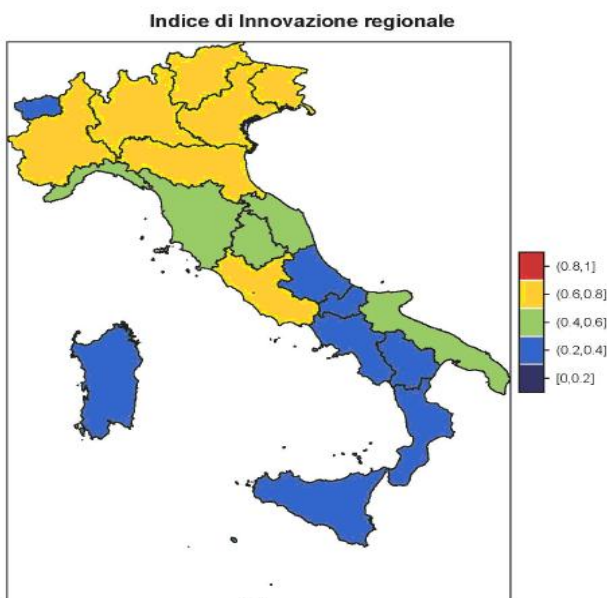
- Anno di riferimento degli indicatori "NON CIS": 2006.
- Anno di riferimento degli indicatori "CIS": triennio 2004-2006 (dati stimati)

Nella tabella 1 si riporta l'Indice di Innovazione Regionale. Esso sintetizza la posizione innovativa della Puglia che è pari a 0,423. Si tratta del valore più alto fra le regioni del Mezzogiorno (Sud + Isole). L'indice della Puglia nel 2006 era 0,416.

Tabella 1 - Indice di Innovazione Regionale

Posizione Regione	Indice di Innovazione Regionale
1 Lazio	0,711
2 Emilia-Romagna	0,703
3 Lombardia	0,679
4 Friuli-Venezia Giulia	0,660
5 Piemonte	0,650
6 Trentino-Alto Adige	0,621
7 Veneto	0,615
8 Umbria	0,522
9 Marche	0,493
10 Toscana	0,429
11 Liguria	0,425
<b>12 Puglia</b>	<b>0,423</b>
13 Basilicata	0,394
14 Abruzzo	0,389
15 Valle d'Aosta	0,347
16 Campania	0,330
17 Sardegna	0,324
18 Sicilia	0,290
19 Molise	0,281
20 Calabria	0,214

Anno di riferimento degli indicatori NON CIS: 2009.  
 Anno di riferimento degli indicatori CIS: triennio 2006-2008.  
 La CIS (Community Innovation Survey) è un'indagine promossa da Eurostat



Nel grafico sottostante si riporta il sistema di indicatori utilizzato nella misurazione della performance innovativa della Puglia e di tutte le regioni europee.

Figura 13 - Il sistema degli indicatori

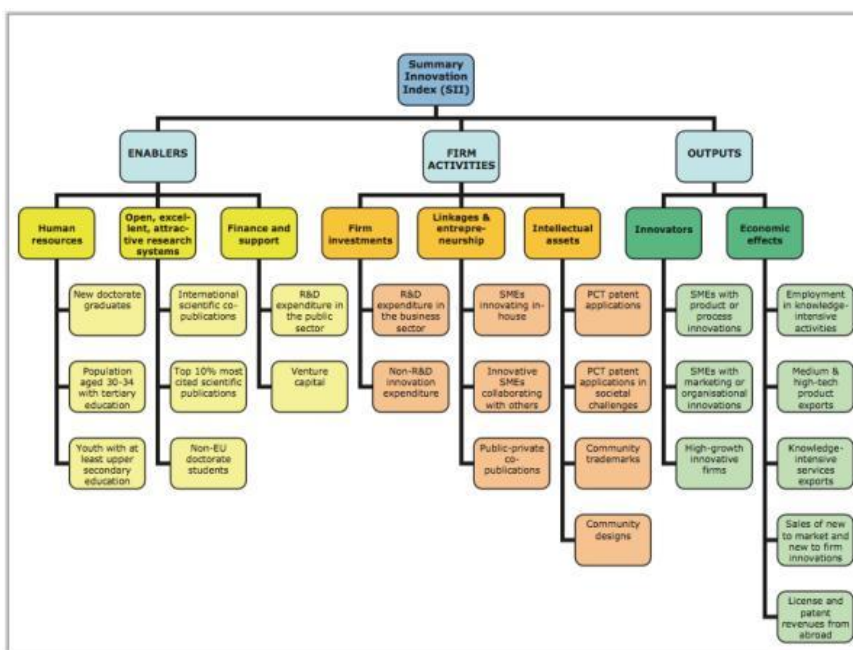


Tabella 2 - Le Spin Off accademiche

Anni	Numero Spin off		Peso % sul totale Spin Off italiane	Variazione %
	Valori assoluti	Variazione %		
2005	7	-	1,6	-
2011	79	+ 1.029	8,0	+400
2012	85	+ 7,59	8,0	0

Fonte: ns. elaborazione

Tabella 3 - I brevetti (a)

Anni	Domande di brevetti pugliesi depositate presso l'UIBM	
	Valori assoluti	Variazione %
2000	70	-
2005	79	+ 12,8
2011	118	+ 49,36
2012	120	+ 3,38

Fonte: Ufficio Italiano Brevetti e Marchi

Tabella 4 - I brevetti (b)

Anni	Domande di brevetti pugliesi pubblicate presso l'EPO	
	Valori assoluti	Variazione %
2003-2005	124	-
2006-2008	113	- 8,87
2009-2011	124	+ 9,73

Fonte: Osservatorio UNIONCAMERE brevetti su dati EPO

Il 2012 ha rappresentato un anno di ulteriore crescita e maturazione per l'Agencia, che si è connotata sempre più quale ente strumentale della Regione Puglia e attore primario di diversi interventi. Le sue competenze progettuali e di definizione di strumenti operativi hanno avuto modo di dispiegarsi pienamente, sulla spinta di specifici incarichi ricevuti dal governo regionale e



di nuove e più avanzate progettualità messe in campo autonomamente dall'Agenzia, nell'articolazione delle proprie attribuzioni statuarie.

Da un lato l'inasprirsi della situazione economica e sociale del Paese, dall'altro il recepimento delle istanze provenienti dai documenti ufficiali della Commissione Europea in tema di Ricerca e Innovazione e di impostazione del ciclo di programmazione 2014-2020 hanno contribuito in maniera rilevante al ridisegno e alla finalizzazione di alcune politiche regionali, che hanno pertanto assunto una connotazione forte di risposta coordinata e sinergica ad una crisi sempre più grave e pervasiva, che ha investito anche il territorio pugliese.

Per un dettaglio sui risultati conseguiti dall'ARTI nel 2012 si rinvia agli allegati tecnici.

### **3. L'Albero della performance**

L'Albero della Performance, presentato nel Piano 2012-2014, è riportato nella Relazione sulla Performance al fine di esplicitare la logica di gestione del Ciclo della performance seguita. In relazione a ciascuno obiettivo previsionale è stato inserito il valore a consuntivo e, in caso di scostamenti, sono state indicate delle note specifiche.

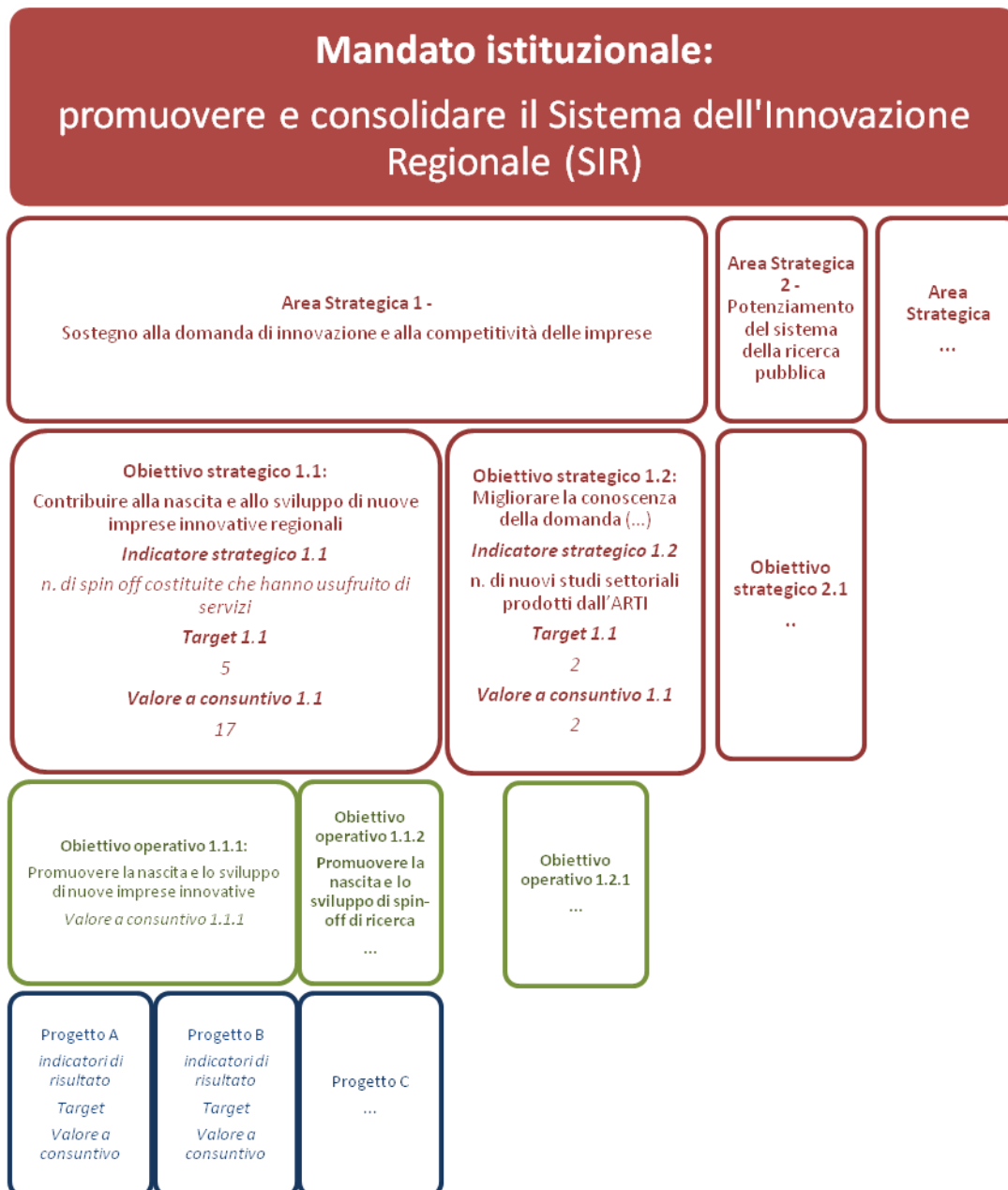


Figura 3.1 – L'Albero della Performance dell'ARTI

#### 4. Il processo di redazione della Relazione sulla performance

La redazione del presente documento, congiuntamente al processo di misurazione e valutazione della performance individuale, è stata avviata nel primo trimestre del 2013. La Relazione è stata elaborata partendo dalle indicazioni della CiVIT, e contestualmente integrata sulla base del ciclo di gestione della performance implementato in ARTI.

Nella tabella 6.1 si riassumono i documenti redatti nell'ambito del Ciclo della Performance:

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
<b>Sistema di misurazione e valutazione della performance</b>	27/11/2012	7/12/2012		
<b>Piano della Performance</b>	20/12/2012	7/01/2013		
<b>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità</b>	27/11/2012	7/12/2012		

Tabella 6.1 - I documenti del Ciclo di gestione della performance

## 5. Le azioni di miglioramento del Ciclo della Performance

La Relazione costituisce il documento conclusivo del ciclo di gestione della performance e pertanto rappresenta un'occasione per riflettere sulle criticità emerse. Innanzitutto, occorre precisare che il 2012 è il primo anno di attuazione della nuova normativa e, pertanto, risente dei ritardi e del carattere sperimentale della metodologia di misurazione e valutazione della performance adottata.

La principale carenza risiede nell'assenza di indicatori di outcome volti a misurare l'impatto dell'azione dell'Agenzia. Altro elemento è rappresentato dal limitato coinvolgimento degli stakeholder. Si tratti di due punti estremamente delicati che rappresentano le prossime sfide, in tema di performance.

Inoltre, ulteriori elementi di criticità risiedono nella necessità di:

- elaborare e sviluppare un sistema informativo coerente, integrato e utile che garantisca l'attendibilità dei dati presentati;
- elaborare serie storiche di indicatori, attivando possibili meccanismi di benchmark con Agenzie similari;
- migliorare la definizione di ruoli e competenze;
- migliorare i meccanismi e il livello di raccordo tra misurazione della performance organizzativa e individuale;
- incrementare il livello di raccordo tra ciclo delle performance e ciclo di bilancio;
- definire gli obiettivi individuali misurabili e sfidanti;
- incrementare il livello di trasparenza dei dati e il livello di comunicazione con l'utenza per favorire la comunicazione del valore prodotto.

Il principale punto di forza risiede, invece, nella consapevolezza della necessità di implementare e mettere a sistema un processo coerente e integrato di gestione della performance, che contribuisca al miglioramento della qualità dei servizi erogati e all'incremento del livello di soddisfazione dell'utente.

### **6. Allegati tecnici**

Allegato 1 – Dalle aree strategiche agli obiettivi strategici: i risultati

Allegato 2 – Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi: i risultati

Allegato 3 – I progetti: i risultati