



KNOWLEDGE IS A NETWORK

**BILANCIO DEL CAPITALE INTELLETTUALE
DEL CONSORZIO 2006**

THE INTELLECTUAL CAPITAL REPORT
OF AREA SCIENCE PARK 2006

INDICE

1. PREMESSA / INTRODUCTION	5
2. IL MODELLO / THE MODEL	6
3. CAPITALE UMANO / HUMAN CAPITAL	10
3.1 INDICATORI DI CRESCITA - RINNOVAMENTO / Growth - renewal Indicators	12
3.2 INDICATORI DI EFFICIENZA / Efficiency indicators	16
3.3 INDICATORI DI STABILITÀ / Stability Indicators	18
4. CAPITALE STRUTTURALE / STRUCTURAL CAPITAL	22
4.1 INDICATORI DI CRESCITA - RINNOVAMENTO / Growth - renewal Indicators	28
4.2 INDICATORI DI EFFICIENZA / Efficiency indicators	32
4.3 INDICATORI DI STABILITÀ / Stability Indicators	34
5. CAPITALE RELAZIONALE / RELATIONAL CAPITAL	36
5.1 INDICATORI DI CRESCITA - RINNOVAMENTO / Growth - renewal Indicators	38
5.2 INDICATORI DI EFFICIENZA / Efficiency indicators	40
5.3 INDICATORI DI STABILITÀ / Stability Indicators	42



1. INTRODUCTION

The Intellectual Capital Report is a document devised for the purpose of calculating the Body's intangible assets, consisting of knowledge, skills and relations which represent essential elements in the process of creating value and which are not traditionally included and properly appraised in annual financial statements or the Social Responsibility Report.

The Intellectual Capital Report provides an overview of AREA's future potential and its ability to compete on the market, highlighting strengths that should be protected, and uncovering weaknesses that need to be tackled to ward off potential crisis situations. Indeed, the Intellectual Capital Report can predict the potential evolution of an organisation and its capacity for growth in the years to come.

Much has been written about what is meant by intellectual capital, but it is essentially comprised of three main categories: human capital (or thinking capital), structural capital (or non-thinking capital) and relational capital.

- **Human capital** is the sum of capacity, ability and skills that belong to anyone working within a company or institution. Although the majority of organizations, which understand the importance and value of human capital, work towards enhancing and preserving it, this resource cannot be owned and, therefore, may be lost at any time. Consequently, it is important to convert human capital into structural capital by sharing skills and experience as far as possible.
- **Structural capital**, as opposed to human capital, belongs to the organisation and is made up of all those elements, tangible and otherwise, which support individuals in performing their work functions. It includes both traditional assets such as software and patents, as well as intangible assets such as organisation and standard company processes. A good level of structural capital ensures effective and efficient work management and greater motivation among employees.
- **Relational capital** includes all direct and indirect relations that a business establishes with its major stakeholders, not limited to customers, but also including suppliers, financiers, partners, local communities and so forth. Consolidated, solid relationships with stakeholders add value to the structure as they guarantee long-lasting returns.

The effective and efficient management of intellectual capital requires multiple components to be managed individually, but more than anything it should generate a link between them to create a virtuous circle generating growth in knowledge, the basis for creating value.

1. PREMESSA

Il bilancio del capitale intellettuale è un documento che nasce con l'obiettivo di fare un quadro del patrimonio intangibile dell'Ente ossia di quel insieme di conoscenze, competenze e relazioni che costituiscono elementi essenziali nel processo di creazione di valore e che né il bilancio di esercizio né il bilancio sociale secondo i suoi schemi tradizionali sono in grado di evidenziare e di valorizzare completamente.

Il report del capitale intellettuale dà un quadro delle potenzialità future dell'Ente, della sua capacità di competere sul mercato, ed evidenzia i punti di forza da mantenere e i punti di debolezza da scaturire correggere per evitare situazioni di crisi. Il bilancio dell'intangibile, infatti, consente di cogliere con anticipo la possibile evoluzione di un'organizzazione e la sua capacità di crescita negli esercizi successivi.

Molto si è scritto su cosa si intenda per capitale intellettuale tuttavia i principali elementi che lo costituiscono possono essere schematicamente articolati in tre categorie: capitale umano (o capitale pensante), capitale strutturale (o capitale pensato) e capitale relazionale.

- **Il capitale umano** è l'insieme di capacità, abilità e competenze che appartengono a chiunque operi all'interno di una struttura. Sebbene gran parte delle organizzazioni che comprendono l'importanza e il valore del capitale umano si adoperino nell'intento di valorizzare e trattenere tale patrimonio, si tratta di risorse che l'organizzazione non possiede e che, per questo, rischia in ogni momento di perdere. Per quanto possibile, quindi, è importante convertire il capitale umano in capitale strutturale attraverso la condivisione delle competenze e delle esperienze.
- **Il capitale strutturale**, diversamente da quello umano, appartiene all'organizzazione ed è costituito da tutti quegli elementi, tangibili e non, che supportano gli individui nell'espletamento delle loro funzioni lavorative. Esso comprende sia assets tradizionali quali software e brevetti sia elementi intangibili quali l'organizzazione e processi aziendali codificati. Un buon livello di capitale strutturale garantisce una gestione efficace ed efficiente del lavoro e un maggior grado di motivazione da parte dei dipendenti.
- **Il capitale relazionale** comprende tutte le relazioni dirette ed indirette che la struttura instaura con tutti i principali stakeholder non solo clienti ma anche fornitori, finanziatori, partner, comunità locali, etc.... Relazioni consolidate e forti con gli stakeholder conferiscono valore alla struttura in quanto garantiscono una redditività duratura.

La gestione efficace ed efficiente del capitale intellettuale richiede che vengano gestite singolarmente le sue molteplici componenti ma soprattutto i legami fra queste affinché si crei un circolo virtuoso che determini un accrescimento della conoscenza, base della creazione di valore.



2.

**IL MODELLO
THE MODEL**

The following Intellectual Capital Report is organized according to one of the most common intangible resources management models: "Intangible Assets Monitor" by K. E. Sveiby, already adopted in Italy by several bodies such as Fiat's Research Centre (CRF), Brembo and Teddy among others.

The model classifies indicators based on the following grid:

	Human capital	Structural capital	Relational capital
Growth and willingness for renewal	Willingness on the part of staff members, to increase their skills and on the part of the organisation to provide the necessary resources for growth.	Organisation ability to create new products	Organisation ability to maintain its role on the markets where it already operates and to conquer new ones.
Efficiency	Ability to create value	Ability to innovate by employing as little indirect resources as possible	Customer satisfaction
Stability	Measures employee loyalty and the organisation's sense of	Measures the confidence of internal resources in the organisation	Measures customer loyalty

In the year 2006, AREA decided to draw up an Intellectual Capital Report and make it available to its stakeholders. It is presented as a free-standing document, but it is coordinated with the Social Responsibility Report and the financial statements, with the intention of meeting internal as well as external reporting needs.

Il Bilancio del capitale intellettuale seguente è impostato in base a uno dei più diffusi modelli di gestione delle risorse intangibili: "L'intangible Assets Monitor" di K. E. Sveiby, già adottato in Italia da numerose realtà quali Centro Ricerche Fiat (CRF), Brembo, Teddy, etc.

Il modello classifica gli indicatori in base alla seguente griglia:

	Capitale umano	Capitale strutturale	Capitale relazion
Crescita e disponibilità al rinnovamento	Disponibilità da parte del personale a crescere in termini di competenze e da parte della struttura di fornire le risorse necessarie alla crescita	Capacità da parte dell'organizzazione di generare nuovi prodotti	Capacità dell'organizzazione di mantenere i suoi mercati e di conquistarne altri nuovi
Efficienza	Capacità di creare valore	Capacità di innovare con il minor numero di risorse indirette	Customer satisfaction
Stabilità	Misura la fidelizzazione dei dipendenti e il senso di appartenenza dell'ente	Misura la fiducia che le risorse interne ripongono nella struttura	Misura la fidelizzazione dei clienti

Con l'esercizio 2006 AREA ha deciso di realizzare e rendere disponibile ai propri stakeholder il report del capitale intellettuale, qui presentato in forma autonoma, ma coordinata al Bilancio Sociale e d'esercizio, intendendo con ciò soddisfare contestualmente finalità di report sia interne che esterne.





3.

CAPITALE UMANO
HUMAN CAPITAL

The human capital is the sum of individuals and their knowledge and skills; it is the most important asset available to a company, but it is also the only one that cannot be owned. The indicators identified for the purpose of evaluating the value and flexibility of the human capital are illustrated in the table below.

HUMAN CAPITAL	GROWTH AND WILLINGNESS FOR RENEWAL	2005	2006	Trend
	No. of staff	100	116	↗
	of which			
	% of graduates	59 %	64%	↗
	% Master's degree + doctorate research award	2%	2%	⇒
	% of female members of staff	62%	62%	⇒
	% of female members of staff with positions of responsibility	40%	40%	⇒
	Average age of staff	39	39	⇒
	no. of training days	402	1066	↗
	% Personnel expenses (training investments)	2,47%	2,69%	↗
	% Personnel expenses (HR development)	0,51%	0,91%	↗
	EFFICIENCY			
	Total revenues from projects (current revenues)	€ 10.332.539	€ 11.491.306	↗
	Total revenues per employee	€ 103.325	€ 99.063	↘
	STABILITY			
Staff turnover	4,0%	9,5%	↗	
Total permanent members of staff	50%	43%	↘	
Average seniority of staff	8,4	8,1	↘	
Employee satisfaction 1-10 scale	6,4	6,4	⇒	

Il capitale umano è l'insieme degli individui e delle loro conoscenze e competenze; è il più importante patrimonio di cui l'ente dispone ma l'unico che non può possedere. Nella tabella seguente vengono illustrati gli indicatori che abbiamo individuato al fine di valutare il valore e la flessibilità di tale patrimonio.

CAPITALE UMANO	CRESCITA E DISPONIBILITÀ	2005	2006	Trend
	N° di addetti	100	116	↗
	di cui			
	% Laureati	59 %	64%	↗
	%Master+dottorato	2%	2%	⇒
	%presenza femminile	62%	62%	⇒
	%presenza femminile che ricopre posizioni di responsabilità	40%	40%	⇒
	Età media del personale	39	39	⇒
	n° di giornate di formazione	402	1066	↗
	% spese per il personale investite in formazione	2,47%	2,69%	↗
	% spese per il personale investite nello sviluppo delle risorse umane	0,51%	0,91%	↗
	EFFICIENZA			
	Entrate totali derivanti da progetti (entrate correnti)	€ 10.332.539	€ 11.491.306	↗
	Entrate totali per dipendente	€ 103.325	€ 99.063	↘
	STABILITA'			
Turnover del personale	4,0%	9,5%	↗	
Addetti a tempo indeterminato/totale addetti	50%	43%	↘	
Anzianità media complessiva del personale	8,4	8,1	↘	
Employee satisfaction (clima aziendale)	6,4	6,4	⇒	

3.1 GROWTH/RENEWAL INDICATORS

• Number of staff

	2005	2006	Trend
• No. of staff	100	116	↗
of which			
no. of permanent staff	50	50	⇒
no. temporary staff	16	20	↗
no of other members of staff	34	46	↗

3.1 INDICATORI DI CRESCITA/RINNOVAMENTO

• N° di addetti

	2005	2006	Trend
n° di addetti	100	116	↗
di cui			
n° dipendenti a tempo indeterminato	50	50	⇒
n° dipendenti a tempo determinato	16	20	↗
n° persone con contratto di collaborazione	34	46	↗

The overall number of staff has risen considerably, due to the increase in the number of temporary employees and other members of staff. The rise in the number of temporary employees can be attributed to the current employment policy, which has recently become more oriented towards loyalty and the progressive stabilisation of employees in strategic positions, whilst taking into consideration the restrictions on permanent employment contracts introduced by legislation. These legal restrictions create a potential for instability in the workforce (explained further below) resulting in a high turnover with staff attracted to more secure positions.

In perspective, this is AREA's priority issue.

As regards other members of staff, the rise can be attributed to the launch of new projects in the international networking sector (BINASP, NOVAREGIO and BIONANO DRUG DELIVERY projects).

Il numero degli addetti è aumentato sia per la crescita di dipendenti a tempo determinato sia per il notevole aumento dei collaboratori coordinati e continuativi.

L'aumento dei dipendenti a termine si deve alla politica occupazionale attuata in questi anni dall'ente orientata alla fidelizzazione e alla progressiva stabilizzazione di dipendenti che occupano posizioni strategiche, tenuto conto del contemporaneo blocco delle assunzioni a tempo indeterminato, imposto per legge. Tale blocco crea una potenziale instabilità nel personale (come si vedrà in seguito) con conseguente elevato turnover verso impieghi più sicuri.

In prospettiva questo è il problema prioritario del Consorzio. Per quel che riguarda le collaborazioni la crescita si deve all'avvio di nuove attività nel settore del networking internazionale (Progetti BINASP, NOVAREGIO e BIONANO DRUG DELIVERY).

• Breakdown of staff

	2005	2006	Trend
No. of staff	100	116	↗
of which			
• % of graduates	59 %	64 %	↗
% Master's degree + doctorate research award	2 %	2 %	⇒
% of female members of staff	62 %	62 %	⇒
% of female members of staff with positions of responsibility	40 %	40 %	⇒
Average age of staff	39 %	39 %	⇒

The profile emerging from these data is that of a young Park (average age: 39 years), that is dynamic (64% graduates and 2% with specializations) and recognises the role of women (62% women).

This is, without doubt, an institution's most precious intangible asset. Therefore, Area has invested a great deal in recent years to improving employee satisfaction and motivation.

• Personnel Training

	2005	2006	Trend
no. of training days	402	1066	↗
% of payroll invested in training	2,47%	2,69%	↗
% of payroll invested in human resources development	0,51%	0,91%	↗

Numerous training initiatives were organised in 2006 (1,066 training days); in particular, courses on accounting, computer and topics of special interest for the various operating units were organized, costing €150,000 (+50% on 2005). Nonetheless, the "payroll invested in training" indicator remained for the most part stable due to the increase in staff expenditure (+37.5%) attributable to renewed contracts and the introduction of a series of economic advancements, as shown below.

	2005	2006	Trend
Personnel training cost Total payroll	$\frac{100.000 \text{ €}}{4.048.857 \text{ €}} = 2,47\%$	$\frac{150.000 \text{ €}}{5.567.970 \text{ €}} = 2,69\%$	↗

Moreover, the growth of the "Payroll invested in human resources development" indicator is also significant, including expenditure for training aimed at improving motivation and internal communication, as well as expenses associated with career advancement and a portion of the expenditure allocated to reorganization and reshuffling within AREA.

• Composizione del personale

	2005	2006	Trend
n° di addetti	100	116	↗
di cui			
% Laureati	59 %	64 %	↗
% Master + dottorato	2 %	2 %	⇒
% Presenza femminile	62 %	62 %	⇒
% Presenza femminile che ricopre posizioni di responsabilità	40 %	40 %	⇒
Età media del personale	39 %	39 %	⇒

Il profilo che emerge dai dati è quello di un ente giovane (età media 39 anni), dinamico (64% laureato e 2% con specializzazione) e aperto al contributo femminile (62% donne).

Questo costituisce senza dubbio il bene intangibile più prezioso per questo Area ha investito moltissimo negli ultimi anni nel miglioramento del clima e della motivazione.

• Formazione del personale

	2005	2006	Trend
n° di giornate di formazione	402	1066	↗
%spese per il personale investite in formazione	2,47%	2,69%	↗
% spese per il personale investite nello sviluppo delle risorse umane	0,51%	0,91%	↗

Nel corso del 2006 sono state attivate numerose iniziative di formazione (1.066 giornate di formazione); in particolare sono stati realizzati corsi di contabilità, di informatica e corsi su argomenti di specifico interesse delle diverse unità operative con una spesa di 150.000 € (+50% rispetto il 2005). Tuttavia l'indicatore "spese per il personale investite in formazione" è rimasto pressoché stabile a causa, come di seguito evidenziato, dell'aumento delle spese del personale (+37,5%) dovuto sia al rinnovo contrattuale che all'avvio di una serie di progressioni economiche.

	2005	2006	Trend
Spese per la formazione del personale Totale spese per il personale	$\frac{100.000 \text{ €}}{4.048.857 \text{ €}} = 2,47\%$	$\frac{150.000 \text{ €}}{5.567.970 \text{ €}} = 2,69\%$	↗

Inoltre è importante evidenziare la crescita dell'indicatore "Spese per il personale investite nello sviluppo delle risorse umane" in cui sono state considerate le spese per la formazione finalizzata a migliorare la motivazione e la comunicazione interna, le spese per le progressioni di carriera e una parte delle spese per la riorganizzazione e razionalizzazione dell'ente.

3.2 EFFICIENCY INDICATORS

• Total revenues from projects

	2005	2006	Trend
Total revenues from projects (current revenues)	€ 10.332.539	€ 11.491.306	↗
of which			
technology transfer (STT)	€ 2.798.372	€ 2.644.389	↘
% STT revenues/total revenues	27,08%	23,01%	
advanced training (FOR)	€ 1.771.562	€ 1.470.808	↘
% FOR revenues/total revenues	17,15%	12,80%	
networking (MRI)	€ 1.509.063	€ 2.799.498	↗
% MRI revenues/total revenues	14,60%	24,36%	
science park management (ISI + SET)	€ 4.253.542	€ 4.576.611	↗
% MRI revenues/total revenues	41,17%	39,83%	

STT: Technology Transfer - **FOR:** Human Resources Development and Training - **MRI:** Marketing and International Relations
ISI: Information Systems and Tenants - **SET:** Engineering, Technology and environment

Analysis of the data indicates a growth in 2006 in revenues from projects; upon closer analysis, it is clear that this increase is due above all to international networking which, as illustrated above, resulted in some important projects being undertaken (Binasp, Novaregio and Bionano drug delivery).

3.2 INDICATORI DI EFFICIENZA

• Entrate totali derivanti da progetti

	2005	2006	Trend
Entrate totali derivanti da progetti (entrate correnti)	€ 10.332.539	€ 11.491.306	↗
di cui			
Trasferimento tecnologico (STT)	€ 2.798.372	€ 2.644.389	↘
% entrate STT/entrate totali	27,08%	23,01%	
Formazione avanzata (FOR)	€ 1.771.562	€ 1.470.808	↘
% entrate FOR/entrate totali	17,15%	12,80%	
Networking (MRI)	€ 1.509.063	€ 2.799.498	↗
% entrate MRI/entrate totali	14,60%	24,36%	
Gestione del parco scientifico (ISI+SET)	€ 4.253.542	€ 4.576.611	↗
% entrate ISI+SET/entrate totali	41,17%	39,83%	

STT: Trasferimento Tecnologico - **FOR:** Sviluppo risorse umane e formazione - **MRI:** Marketing e relazioni internazionali
ISI: Insediamenti e sistemi informativi - **SET:** Ingegneria, Tecnologia e ambiente

Dall'analisi dei dati risulta una crescita nel 2006 delle entrate derivanti da attività di progetto; dall'analisi di dettaglio si evince che tale incremento è dovuto soprattutto all'attività di networking internazionale che, come già illustrato precedentemente, ha acquisito alcuni importanti progetti (Binasp, Novaregio e Bionano drug delivery).

• Total revenues per employee

	2005	2006	Trend
Total revenues per employee	€ 103.325	€ 99.063	↘

The growth in “revenues” was not followed by an equal growth in “revenues per employee”, due to the growing number of institutional activities which, not being covered by an adequate increase in secure contributions, affected revenues from projects “pro quota”.

• Entrate totali per dipendente

	2005	2006	Trend
Entrate totali per dipendente	€ 103.325	€ 99.063	↘

All'incremento delle “entrate” non segue un pari incremento delle “entrate per dipendente” a causa del numero crescente di attività istituzionali che, non potendo essere coperte da un adeguato aumento dei contributi stabili vanno ad incidere “pro quota” sulle entrate da progetti.

3.3 STABILITY INDICATORS

• Staff turnover

	2005	2006	Trend
Staff turnover	4,0 %	9,5 %	↗

The indicator expresses the percentage of employees who left AREA during the year (non-renewed contracts, resignations, dismissals) from the total number of employees within the company; in 2005 there were 4 resignations, while in 2006 there were 6 resignations and 4 non-renewed contracts.

Non-renewed contracts in 2006 mainly affected the technology transfer sector, following delays in the approval process for a number of projects.

Resignations include people without a permanent contract with the Consortium (employer-coordinated freelance workers) who found more stable positions over the course of time. The high turnover resulted in lost skills in the sectors most strategic to the Consortium's future, namely technology transfer, training and networking management.

3.3 INDICATORI DI STABILITÀ

• Turnover del personale

	2005	2006	Trend
Turnover del personale	4,0 %	9,5 %	↗

L'indicatore esprime la percentuale di dipendenti che hanno lasciato l'ente nell'arco dell'anno (mancati rinnovi contrattuali, dimissioni, licenziamenti) sul totale dei dipendenti presenti in azienda; Nel 2005 ci sono state 4 dimissioni, mentre nel 2006 6 dimissioni e 4 mancati rinnovi.

I mancati rinnovi nel 2006 riguardano soprattutto il settore del trasferimento tecnologico che ha risentito del ritardo nell'approvazione di alcuni progetti.

Le dimissioni sono di persone che nel Consorzio avevano contratti di natura precaria (contratti di collaborazione coordinata e continuativa) e che hanno trovato impieghi stabili nel tempo. L'eccessivo turnover comporta perdite di competenze proprio nei settori strategicamente più importanti per il futuro del Consorzio: trasferimento tecnologico, gestione della formazione e networking.

• % of permanent staff and average length of service

	2005	2006	Trend
Permanent staff/total no. of staff	50%	43%	↘
Average length of service	8,4	8,1	↘

The table shows the reduction in the percentage of permanent employees due, as mentioned, to turnover restrictions imposed in recent years by legislation. The average length of service, therefore, is rather low because of the average length of service of employer-coordinated freelance workers (approximately 2 years), which affects the overall figure.

• % dipendenti a tempo indeterminato e anzianità media

	2005	2006	Trend
Addetti a tempo indeterminato / totale addetti	50%	43%	↘
Anzianità media complessiva del personale	8,4	8,1	↘

Dalla tabella risulta in diminuzione la percentuale di dipendenti a tempo indeterminato ciò è dovuto, come già detto, al blocco del turnover imposto in questi anni dalla normativa vigente. L'anzianità media risulta piuttosto bassa a causa dell'anzianità media dei collaboratori coordinati e continuativi (circa 2 anni) che incide sul valore totale.

Employee satisfaction

	2005	2006	Trend
Employee satisfaction (business climate) 1-10 scale	6,4	6,4	⇒

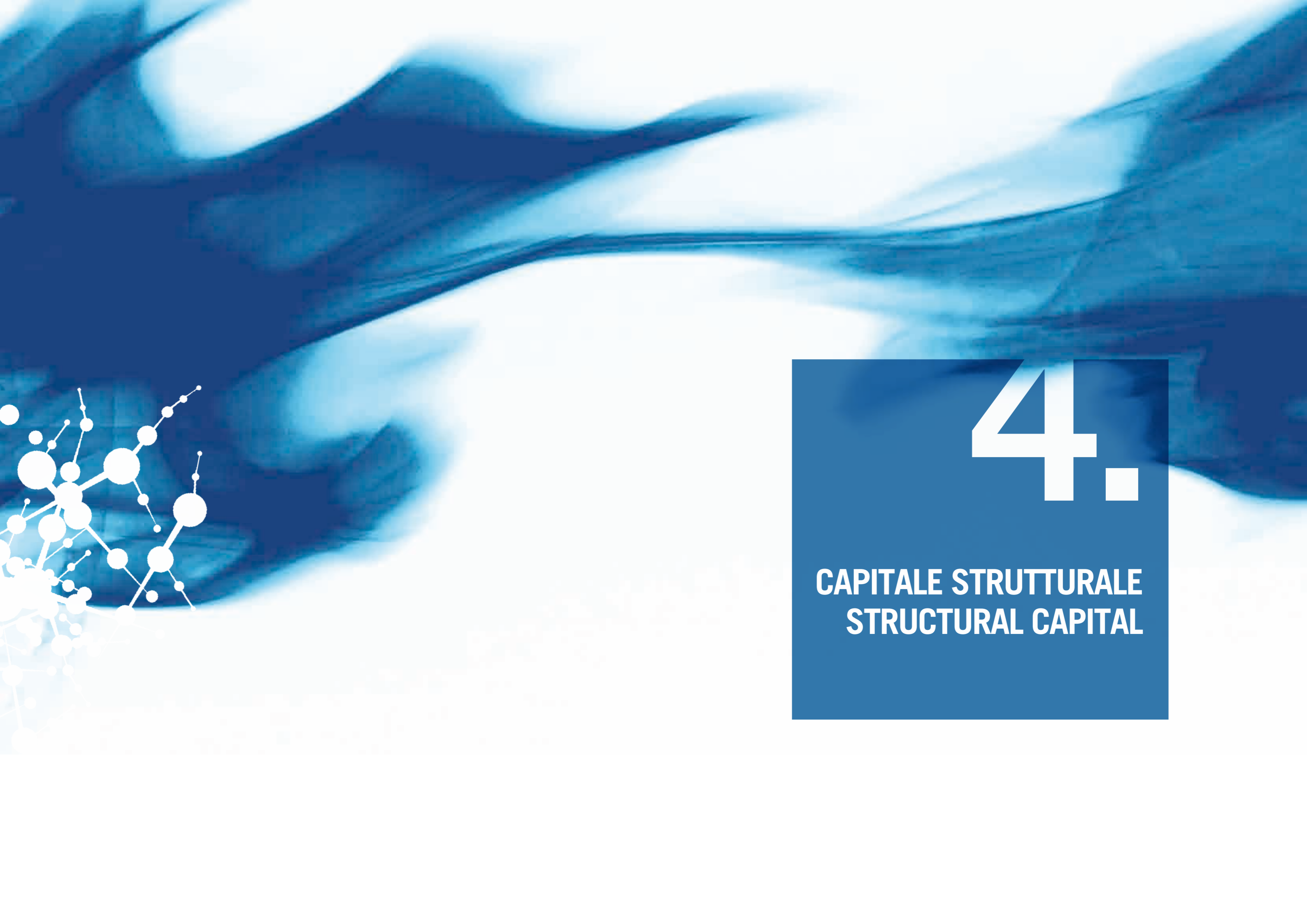
In 2006, for the third consecutive year, an external company was appointed the task of measuring in quantitative terms the degree of employee and staff satisfaction within Area. The survey was conducted using a scale of 1 to 10, where the values represent the varying degrees of satisfaction (from little to a lot). Analysis of the questionnaires (with a reply rate of about 68%) gave more than satisfactory results which were for the most part in line with 2005, as shown in the table above.

Employee satisfaction (clima aziendale)

	2005	2006	Trend
Employee satisfaction (clima aziendale) scala 1-10	6,4	6,4	⇒

Nel 2006, per il terzo anno consecutivo, è stata affidata ad una società esterna la rilevazione quantitativa per valutare il grado di soddisfazione dei dipendenti e collaboratori del Consorzio nei confronti della propria attività lavorativa. L'indagine si è svolta utilizzando una scala da 1 a 10, dove i valori rappresentano i vari gradi di soddisfazione (da poco a molto). L'analisi dei questionari (tasso di restituzione 68% circa) ha portato a risultati più che sufficienti e complessivamente costanti rispetto al 2005, come riportato nella tabella precedente.





4.

**CAPITALE STRUTTURALE
STRUCTURAL CAPITAL**

Structural capital indicates the body's capacity to create an efficient work system that enables workers to best use their knowledge and professional skills.

STRUCTURAL CAPITAL	GROWTH AND WILLINGNESS FOR RENEWAL	2005	2006	Trend	
	No. of projects acquired over the year	13	13	→	
	No. of new interfunctional projects	3	3	→	
	Resources allocated for new interfunctional projects	18	14	↘	
	Overall value of new projects acquired over the year	€ 7,131,439	€ 3,997,409	↘	
	No. of new training courses	8	10	↗	
	Patent researches	189	190	↗	
	IT investment per capita	€ 2,225	€ 2,339	↗	
	Certification (ISO 9001)	1	1	→	
	Accreditations (Training)	1	1	→	
	EFFICIENCY				
	Indirect costs / total costs	32%	32%	→	
	Indirect costs per capita	€ 46,832	€ 44,881	↘	
	Financial autonomy (own current revenues / endowment)	1.2	1.36	↗	
	STABILITY				
	No. of projects underway in 2006	28	29	↗	
	No. of interfunctional projects underway in 2006	3	5	↗	
	Resources allocated for interfunctional projects	18	26	↗	
	Annual value of projects underway	€ 6,067,140	€ 7,856,381	↗	
	Revenues from multiannual projects	€ 5,327,716	€ 4,093,379	↘	



Il capitale strutturale indica la capacità da parte dell'ente di creare un sistema di lavoro efficiente che permetta ai lavoratori di utilizzare al meglio le proprie conoscenze e competenze professionali.

CRESCITA E DISPONIBILITÀ AL RINNOVAMENTO		2005	2006	Trend	
CAPITALE STRUTTURALE	N° nuovi progetti acquisiti nell' anno	13	13	→	
	N° nuovi progetti interfunzionali	3	3	→	
	Risorse coinvolte in nuovi progetti interfunzionale	18	14	↘	
	Valore complessivo di nuovi progetti acquisiti nell'anno	€ 7,131,439	€ 3,997,409	↘	
	N° nuovi corsi di formazione	8	10	↗	
	Ricerche brevettuali	189	190	↗	
	Investimento pro capite in IT	€ 2,225	€ 2,339	↗	
	Certificazioni (ISO 9001)	1	1	→	
	Accreditamenti (Formazione)	1	1	→	
	EFFICIENZA				
	Costi indiretti/totale costi	32%	32%	→	
	Costi indiretti pro capite	€ 46,832	€ 44,881	↘	
	Autonomia finanziaria (entrate proprie correnti/dotazione)	1.2	1.36	↗	
	STABILITÀ				
	N° dei progetti in corso nell'anno	28	29	↗	
	N° dei progetti interfunzionali in corso nell'anno	3	5	↗	
Risorse coinvolte in progetti interfunzionali	18	26	↗		
Valore annuale di progetti in corso	€ 6,067,140	€ 7,856,381	↗		
Entrate derivanti da progetti di durata pluriennale	€ 5,327,716	€ 4,093,379	↘		

4.1 GROWTH/RENEWAL INDICATORS

• New projects acquired over the year

GROWTH AND WILLINGNESS FOR RENEWAL	2005	2006	Trend
• No. of projects acquired over the year	13	13	→
of which			
no of new technology transfer projects	3	6	↗
no. of new training projects	4	3	↘
no. of new networking projects	6	4	↘
Overall value of new projects	€ 7.131.349	€ 3.997.409	↘
of which			
value of technology transfer projects	€ 340.000	€ 215.000	↘
value of training projects	€ 2.579.320	€ 2.297.409	↘
value of networking projects	€ 4.212.119	€ 1.485.000	↘

The table above shows AREA's considerable capacity to acquire new projects and thereby new growth potential; this can be attributed to technology transfer, a division which clinched 6 new projects in 2006; nonetheless, some of these are currently being financed by AREA resources. In the next few years, it is hoped that external financing will be forthcoming. In particular, two projects (INNAVE and RINAVE) are being undertaken as part of plans to create a Naval Technology District promoted by the Friuli Venezia Giulia region with the collaboration of Fincantieri and regional universities.

The new ventures increase the number of projects undertaken, without an equivalent increase in income.

• New interfunctional projects

	2005	2006	Trend
no. of new interfunctional projects	3	3	→
Resources involved in new interfunctional projects	18	14	↘

In the past ten years, AREA has grown considerably thanks to technology transfer, training and international networking. Nonetheless, each of these divisions was developed independently from the central body. For the purpose of generating greater cohesion between the different divisions and sharing the skills that each has acquired in recent years, interfunctional projects have been launched to pool the resources of different services and departments.

• Number of training courses

	2005	2006	Trend
no. of new training courses	8	10	↗

In 2005 and 2006, several training courses were initiated. In particular, 7 courses sponsored by the European Social Fund and three privately-financed courses were offered in 2006: TRIZ – Achieving systematic inventive problem solving – beginner, Photovoltaic Facilities and Java Base.

4.1 INDICATORI DI CRESCITA/RINNOVAMENTO

• Nuovi progetti acquisiti nell'anno

CRESCITA E DISPONIBILITÀ AL RINNOVAMENTO	2005	2006	Trend
N° nuovi progetti acquisiti nell'anno	13	13	→
di cui			
n° nuovi progetti per trasferimento tecnologico	3	6	↗
n° nuovi progetti per formazione	4	3	↘
n° nuovi progetti per attività di networking	6	4	↘
Valore complessivo di nuovi progetti acquisiti nell'anno	€ 7.131.349	€ 3.997.409	↘
di cui			
valore di progetti per trasferimento tecnologico	€ 340.000	€ 215.000	↘
valore dei progetti per formazione	€ 2.579.320	€ 2.297.409	↘
valore dei progetti per attività di networking	€ 4.212.119	€ 1.485.000	↘

La tabella precedente mostra una notevole capacità da parte dell'ente di acquisire nuovi progetti e dunque nuove possibilità di crescita; ciò è dovuto al fatto che, nel corso del 2006, l'attività di trasferimento tecnologico si è aggiudicato 6 nuovi progetti; tuttavia alcuni di questi sono attualmente finanziati con risorse dell'Ente. Nei prossimi anni si conta ricevere finanziamenti esterni. In particolare due progetti (INNAVE e RINAVE) confluiranno nella creazione del Distretto tecnologico Navale, progetto promosso dalla Regione FVG con la collaborazione di Fincantieri e delle Università regionali.

Quanto detto comporta che ad un aumento di progetti attivati non segue una pari crescita nelle entrate.

• Nuovi progetti interfunzionali

	2005	2006	Trend
N° nuovi progetti interfunzionali	3	3	→
Risorse coinvolte in nuovi progetti interfunzionali	18	14	↘

L'ente negli ultimi dieci anni è cresciuto molto soprattutto grazie alle attività di trasferimento tecnologico, formazione e networking internazionale; tuttavia ognuna di queste funzioni si è andata sviluppando in modo autonomo rispetto alla struttura originaria dell'ente.. Allo scopo di creare coesione maggiori sinergie fra i diversi servizi e di condividere le competenze acquisite in questi ultimi anni sono stati avviati progetti interfunzionali che coinvolgono risorse di servizi e funzioni diverse.

• N° di corsi di formazione

	2005	2006	Trend
N° nuovi corsi di formazione	8	10	↗

Sia nel 2005 che nel 2006 sono stati avviati diversi corsi di formazione; in particolare nel 2006 sono stati realizzati 7 corsi finanziati dal Fondo sociale europeo e tre corsi a pagamento: TRIZ – Sistematizzare il problem solving creativo – livello base, Impianti Fotovoltaici e Java Base.

• Patent researches

	2005	2006	Trend
Patent researches	189	190	↗
of which			
research bodies	53	43	↘
industry	85	91	↗
services	0	0	
other	51	56	↗

The PATLIB patent research centre was established in AREA in 1999 to promote and encourage the use and knowledge of patents, and was aimed at researchers, industrial operators and whoever may benefit from increased access to technical and scientific information.

In both 2005 and 2006, about 190 patent research studies were conducted on behalf of research institutions, industry and private concerns.

• Per capita IT investment

	2005	2006	Trend
per capita IT investment	€ 2.225	€ 2.339	↗

Investment in IT - Information Technology remained basically unchanged; over the years, AREA has striven to provide its employees with current and up-to-date IT tools.

• Certification and accreditation

	2005	2006	Trend
Certification (ISO 9001)	1	1	⇒
Accreditation (Training)	1	1	⇒

In 2001, AREA obtained ISO 9001 quality certification and in 2002 its Human Resources Development and Training Service received accreditation for training from the Friuli Venezia Giulia region.

• Ricerche brevettuali

	2005	2006	Trend
Ricerche brevettuali	189	190	↗
di cui			
enti di ricerca	53	43	↘
industria	85	91	↗
servizi	0	0	
altro	51	56	↗

Il centro di ricerche brevettuali PATLIB creato in AREA nel 1999 ha lo scopo di avvicinare all'utilizzo ed alla conoscenza dei brevetti i ricercatori, gli operatori industriali e tutti coloro che possono trarre beneficio dall'allargamento delle proprie fonti di informazione tecnico-scientifica.

Sia nel 2005 che nel 2006 sono state realizzate circa 190 ricerche brevettuali a favore di enti di ricerca, industria e privati.

• Investimento pro capite in IT

	2005	2006	Trend
Investimento pro capite in IT	€ 2.225	€ 2.339	↗

Si mantiene sostanzialmente costante l'investimento effettuato per IT- Information Technology; negli anni l'ente si è sempre preoccupato di offrire ai propri dipendenti strumenti informatici per quanto possibile moderni ed aggiornati.

• Certificazioni ed accreditamenti

	2005	2006	Trend
Certificazioni (ISO 9001)	1	1	⇒
Accreditamenti (Formazione)	1	1	⇒

AREA dal 2001 ha ottenuto la certificazione di qualità ISO 9001 e dal 2002 il Servizio Sviluppo Risorse Umane e Formazione ha ricevuto l'accreditamento per l'attività di formazione da parte della Regione FVG.

4.2 EFFICIENCY INDICATORS

• % of indirect costs

	2005	2006	Trend
Indirect costs /total cost	32%	32%	⇒
Indirect costs per capita	€ 46.832	€ 44.881	⇒

In 2006, AREA implemented an internal reshuffle, partly to reduce indirect costs through greater efficiency.

• Financial autonomy

	2005	2006	Trend
Turnover del personale	4,0 %	9,5 %	↗

This indicator is one of AREA's strengths.

The acquisition of several financed projects as opposed to state funded ones provides AREA with growing financial autonomy (1:36 is the ratio of own income against state contributions). This is an extremely meaningful aspect considering the ongoing cuts that have been made to public resources in recent years, and which are expected to continue in the foreseeable future.

4.2 INDICATORI DI EFFICIENZA

• % Costi indiretti

	2005	2006	Trend
Costi indiretti/totale costi	32%	32%	⇒
Costi indiretti pro capite	€ 46.832	€ 44.881	⇒

Nel corso del 2006 è stata avviata una riorganizzazione interna tra le cui finalità è compresa la riduzione dell'incidenza dei costi indiretti per una maggiore efficienza.

• Autonomia finanziaria

	2005	2006	Trend
Autonomia finanziaria (entrate proprie correnti/dotazione)	4,0 %	9,5 %	↗

Il valore dell'indicatore indica un punto di forza del Consorzio.

L'acquisizione di numerosi progetti finanziati garantisce all'ente una crescente autonomia finanziaria rispetto ai finanziamenti statali (1,36 nel 2006 è il rapporto tra entrate proprie su entrate derivanti da contributi statali). Questo è un aspetto estremamente rilevante se si pensa alla progressiva riduzione di risorse pubbliche in atto negli ultimi anni e che si prevede continuerà nell'immediato futuro.



4.3 STABILITY INDICATORS

• Number of projects underway

	2005	2006	Trend
No. of projects underway	28	29	↗
of which			
technology transfer projects	6	7	↗
training projects	9	9	→
networking projects	13	13	→
Annual value of projects underway	€ 6.067.139	€ 7.856.381	↗
of which			
technology transfer projects	€ 2.795.642	€ 2.604.389	↘
training projects	€ 1.762.434	€ 1.425.255	↘
networking projects	€ 1.509.063	€ 3.826.737	↗

Data indicates that the majority of projects involve networking.

• Number of interfunctional projects

	2005	2006	Trend
No. of interfunctional projects underway	3	5	↗
No. of resources involved in interfunctional projects	18	26	↗

As illustrated above, AREA has in recent years undertaken several interfunctional projects, some of which are of a multiannual nature.

• Revenues from multiannual projects

	2005	2006	Trend
Revenues from multiannual projects	€ 5.327.716	€ 4.093.379	↘
of which			
technology transfer projects	€ 2.689.464	€ 2.013.058	↘
training projects	€ 1.501.370	€ 1.043.820	↘
networking projects	€ 1.136.882	€ 1.036.501	↘

The presence of multiannual projects provides AREA with stable income, paving the way for recruiting project staff and offering them medium-term contracts. Examples include the D4 training project, and the Innovation Network and Novimpresa technology transfer projects. Binasp and Novaregio are key networking projects.

4.3 INDICATORI DI STABILITÀ

• N° di progetti in corso

	2005	2006	Trend
N° dei progetti in corso nell'anno	28	29	↗
di cui			
per trasferimento tecnologico	6	7	↗
per formazione	9	9	→
per attività di networking	13	13	→
Valore annuale dei progetti in corso	€ 6.067.139	€ 7.856.381	↗
di cui			
per trasferimento tecnologico	€ 2.795.642	€ 2.604.389	↘
per formazione	€ 1.762.434	€ 1.425.255	↘
per attività di networking	€ 1.509.063	€ 3.826.737	↗

I dati mostrano che il maggior numero dei progetti si concentra nell'attività di networking.

• N° di progetti interfunzionali

	2005	2006	Trend
N° dei progetti interfunzionali in corso dell'anno	3	5	↗
Risorse coinvolte in progetti interfunzionali	18	26	↗

Come già illustrato precedentemente l'ente ha attivato in questi anni diversi progetti interfunzionali alcuni dei quali di durata pluriennale.

• Entrate da progetti di durata pluriennale

	2005	2006	Trend
Entrate derivanti da progetti di durata pluriennale	€ 5.327.716	€ 4.093.379	↘
di cui			
per il trasferimento tecnologico	€ 2.689.464	€ 2.013.058	↘
per la formazione avanzata	€ 1.501.370	€ 1.043.820	↘
per l'attività di networking	€ 1.136.882	€ 1.036.501	↘

La presenza di progetti pluriennali garantisce all'ente una stabilità di entrate permettendo assunzioni di personale a progetto con contratti di media durata. Fra questi D4 per la formazione e Innovation Network e Novimpresa per il trasferimento tecnologico. Per il networking i principali progetti sono Binasp e Novaregio.



5.

CAPITALE RELAZIONALE
RELATIONAL CAPITAL

Relational capital is the external component of intangible capital and includes all relations between the company, clients, partners and suppliers.

RELATIONAL CAPITAL	GROWTH AND WILLINGNESS FOR RENEWAL	2005	2006	Trend
	No. of new partners	90	133	↗
	No. of foreign cooperation agreements	6	8	↗
	EFFICIENCY			
	Customer satisfaction: positive comments of participants in training initiatives	87%	80%	↘
	Customer satisfaction: positive comments of tenants	N.D.	74%	
	No. of complaints from tenants	5	10	↗
	% of complaints from tenants / total no. of tenants	6,25%	11,90%	↗
	STABILITY			
	No. of participants in training courses	181	214	↗
	No. of science park users	80	84	↗

Il capitale relazionale rappresenta la componente esterna del capitale intangibile e comprende tutte le relazioni tra l'azienda, i clienti, i partner ed i fornitori.

CAPITALE RELAZIONALE	CRESCITA E DISPONIBILITÀ AL RINNOVAMENTO	2005	2006	Trend
	Numero di nuovi partner	90	133	↗
	N° di accordi di collaborazione all'estero	6	8	↗
	EFFICIENZA			
	Customer satisfaction: giudizi positivi dei partecipanti iniziative di formazione	87%	80%	↘
	Customer satisfaction: giudizi positivi delle aziende insediate	N.D.	74%	
	Numero di reclami da parte di aziende insediate	5	10	↗
	% di reclami delle aziende insediate/totale aziende insediate	6,25%	11,90%	↗
	STABILITÀ			
	N° dei partecipanti ai corsi di formazione	181	214	↗
	N° di utenti del parco scientifico	80	84	↗

5.1 GROWTH/RENEWAL INDICATORS

• Number of new partners

	2005	2006	Trend
No. of new partners	90	133	↗
of which			
no. of new partners for technology transfer activities	10	12	↗
no. of new partners for advanced training activities	0	4	↗
no. of new partners for networking activities	80	117	↗

AREA shows a considerable ability to attract new partners in all the areas in which it operates. Nonetheless, the most dynamic sector is clearly networking, and its primary mission is to create an international network of contacts to the advantage of AREA and local companies.

5.1 INDICATORI DI CRESCITA/RINNOVAMENTO

• N° di nuovi partner

	2005	2006	Trend
Numero di nuovi partner	90	133	↗
di cui			
n° di nuovi partner per attività di trasferimento tecnologico	10	12	↗
n° di nuovi partner per attività di formazione avanzata	0	4	↗
n° di nuovi partner per attività di networking	80	117	↗

AREA presenta una notevole capacità di acquisire nuovi partner in tutti gli ambiti in cui si trova ad operare; tuttavia è facile comprendere che il settore che presenta una maggiore dinamicità è quello del networking che ha come sua mission primaria quella di creare una rete internazionale di contatti a favore dell'ente e delle imprese del territorio.

Foreign cooperation agreements

	2005	2006	Trend
No. of foreign cooperation agreements	6	8	↗

Foreign cooperation agreements include:

- an agreement with the MIT - Massachusetts Institute of Technology in Boston aimed to enhance the regional business network,
- the ITI project – International Technology Incubators, which aims on the one hand to help regional SMEs enter the Chinese market and on the other to boost investment in the Friuli Venezia Giulia region by Chinese companies
- the GATC project with CBM, which aims to create an applied research centre for genomics and bioinformatics within the QATAR Science and Technology Park.

5.2 EFFICIENCY INDICATORS

Customer satisfaction and number of complaints

	2005	2006	Trend
Customer satisfaction: positive comments from participants in training initiatives	87%	80%	↘
Customer satisfaction: positive comments from tenants	N.D.	74%	
No. of complaints from tenants	5	10	↗
of complaints from tenants / total no. of tenants	6,25%	11,90%	↗

Currently, AREA measures customer satisfaction among member companies and participants in external training initiatives on an annual basis. In 2006, it studied and developed a chart to measure customer satisfaction and assess the industrial follow-up of technology transfer activities, which it introduced in early 2007.

Despite the fact that satisfaction among participants in training initiatives has fallen slightly, the figure is still very positive, as is satisfaction with companies in the Science Park measured for the first time in 2006.

In 2006, AREA received 10 complaints from Park tenants, the majority of which concerned power cuts, infiltration of rain water and cleanliness. In 2006, 3 complaints that had been made late in 2005 were resolved.

Collaborazioni con l'estero

	2005	2006	Trend
N° di accordi di collaborazione all'estero	6	8	↗

Fra le diverse collaborazioni con l'estero segnaliamo:

- l'accordo con MIT - Massachusetts Institute of Technology di Boston finalizzato alla valorizzazione del tessuto imprenditoriale regionale,
- il progetto ITI - Incubatori Tecnologici Internazionali finalizzato a favorire da un lato l'ingresso nel mercato cinese di piccole e medie imprese regionali e dall'altro favorire investimenti in regione da parte di imprese cinesi
- il progetto GATC con CBM finalizzato alla creazione di un centro di ricerca applicata nell'ambito della genomica e della bioinformatica all'interno del QATAR Science and Technology Park.

5.2 INDICATORI DI EFFICIENZA

Customer satisfaction e numero di reclami

	2005	2006	Trend
Customer satisfaction: giudizi positivi dei partecipanti iniziative di formazione	87%	80%	↘
Customer satisfaction: giudizi positivi delle aziende insediate	N.D.	74%	
Numero di reclami da parte di aziende insediate	5	10	↗
% di reclami delle aziende insediate/ totale aziende insediate	6,25%	11,90%	↗

Attualmente AREA rileva annualmente il grado di soddisfazione delle aziende insediate e dei partecipanti alle iniziative di formazione esterne; nel corso del 2006 si è così proceduto allo studio ed alla messa a punto di una scheda di rilevazione della customer satisfaction e delle ricadute industriali delle attività di trasferimento tecnologico, che verrà messa in opera all'inizio del 2007.

Sebbene la soddisfazione degli utenti della formazione sia in lieve calo il valore risulta sempre molto positivo così come quello delle aziende del parco scientifico rilevato in modo puntuale nel 2006 per la prima volta.

Nel corso del 2006 si sono riscontrati 10 reclami da parte di insediati nel parco che riguardano principalmente l'interruzione di energia elettrica, infiltrazione di acqua piovana e pulizia locali. Nel 2006 si sono inoltre chiusi 3 reclami che erano stati aperti negli ultimi mesi del 2005.



5.3 STABILITY INDICATORS

• Number of participants in training courses (external users)

	2005	2006	Trend
No. of participants in training courses	181	214	↗

In recent years, the number of courses offered has grown alongside the number of participants in training initiatives. To be precise, AREA recorded 106 participants in courses and issued 108 training grants in 2006.

• Number of Science Park users

	2005	2006	Trend
No. of science park users	80	84	↗
of which			
no. of users with more than 10 members of staff	41	39	↘

In recent years, the number of courses offered has grown alongside the number of participants in training initiatives. To be precise, AREA recorded 106 participants in courses and issued 108 training grants in 2006.

5.3 INDICATORI DI STABILITÀ

• N° di partecipanti ai corsi di formazione (utenza esterna)

	2005	2006	Trend
N° di partecipanti ai corsi di formazione	181	214	↗

In questi anni al crescente numero di corsi è seguito l'aumento dei partecipanti alle attività di formazione; in particolare nel 2006 il Consorzio ha avuto 106 partecipanti ai corsi ed ha erogato 108 borse di formazione.

• N° di utenti del parco scientifico

	2005	2006	Trend
N° di utenti del parco scientifico	80	84	↗
Di cui			
N° di utenti con più di 10 dipendenti	41	39	↘

Oggi AREA Science Park ospita 84 fra enti di ricerca e laboratori privati di cui 39 con più di dieci dipendenti. Si tratta spesso di aziende cresciute all'interno del parco e che oggi hanno raggiunto un grado di stabilità economica significativa.



**KNOWLEDGE
IS A
NETWORK**