



OGS

Istituto Nazionale
di Oceanografia
e di Geofisica
Sperimentale

Piano
Integrato di
Attività e
Organizzazione
2024 – 2026



INTRODUZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE	5
SEZIONE 1.	6
L'ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE	6
1.1 VISION, MISSION E VALORI DI OGS.....	7
1.2 IL PERIMETRO DELLE ATTIVITÀ	8
1.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA	9
1.4 LE RISORSE FINANZIARIE	16
1.5 LE SEDI	19
1.6 I PRINCIPALI STAKEHOLDER.....	20
1.7 PUNTI DI FORZA E PUNTI DI DEBOLEZZA	21
SEZIONE 2.	23
VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE.....	23
<i>SOTTOSEZIONE 2.1 - IL VALORE PUBBLICO</i>	<i>23</i>
Il contributo dell'OGS alle politiche internazionali di riferimento.....	25
Gli impatti.....	29
Gli obiettivi strategici	32
<i>SOTTOSEZIONE 2.2 - LA PERFORMANCE OPERATIVA.....</i>	<i>37</i>
Gli obiettivi operativi.....	37
<i>SOTTOSEZIONE 2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....</i>	<i>44</i>
Soggetti, funzioni, responsabilità in materia di anticorruzione.....	44
Valore Pubblico e prevenzione della corruzione	45
Analisi di contesto interno ed esterno	46
Analisi dei processi e predisposizione misure di prevenzione.....	49
Processo di prevenzione della corruzione	51
La trasparenza	54
SEZIONE 3.	57
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	57
<i>SOTTOSEZIONE 3.1 - AZIONI E INTERVENTI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO.....</i>	<i>57</i>
Interventi sulla struttura organizzativa	57
Interventi per la transizione digitale	57
Le azioni positive	59
<i>SOTTOSEZIONE 3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE</i>	<i>64</i>
Gli obiettivi del lavoro agile	65
Attività che possono essere svolte in modalità agile.....	65
Collegamento con il sistema di misurazione e valutazione della performance.....	66
Obiettivi di sviluppo digitale e ambiente di lavoro	66
Sviluppo tecnologico e digitale per il lavoro da remoto	67
Indicatori di impatto e di sviluppo	67
<i>SOTTOSEZIONE 3.3 - FABBISOGNI DEL PERSONALE E FORMAZIONE</i>	<i>68</i>
Piano di fabbisogno del personale	68
Consistenza di personale e sua evoluzione.....	69
Cessazioni di personale previste durante il triennio 2024-2026.....	72
Contesto normativo di riferimento per la programmazione del fabbisogno di personale	73

Capacità assunzionale dell'Ente e sostenibilità finanziaria.....	75
Categorie protette	78
Modalità di reclutamento.....	78
Fabbisogno di personale a tempo determinato	79
Piano della formazione	80
SEZIONE 4.	90
MONITORAGGIO	90

INTRODUZIONE AL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

Il Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con Legge 6 agosto 2021, n.113, ha introdotto un nuovo strumento di programmazione per stimolare e rafforzare la capacità amministrativa della pubblica amministrazione, anche a supporto dell'attuazione degli obiettivi del Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR): il **Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)**.

Il PIAO definisce, su base triennale e con aggiornamento annuale, diversi profili di interesse dell'attività e dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni e in particolare:

- gli obiettivi della *performance*;
- la gestione del capitale umano;
- lo sviluppo organizzativo;
- gli obiettivi formativi e valorizzazione delle risorse interne;
- il reclutamento delle risorse esterne;
- la trasparenza e l'anticorruzione;
- la pianificazione delle attività;
- l'individuazione delle procedure da semplificare e ridisegnare;
- l'accesso fisico e digitale;
- la parità di genere;
- il monitoraggio degli esiti procedimentali e dell'impatto sugli utenti.

Gli obiettivi del legislatore sono quelli di incanalare la programmazione degli enti pubblici in modo *semplificato, qualificato e integrato* e con una visione complessiva delle performance attese e delle misure di gestione dei rischi corruttivi, a partire dalla cura della salute organizzativa e professionale dell'ente e in direzione funzionale alla *creazione* e alla *protezione* di valore pubblico. In questa logica il PIAO non riunisce i contenuti di diversi piani in un unico documento, ma intende proseguire nel processo di integrazione dei vari piani al fine di raggiungere una visione programmatica completa.

Anche l'Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale - OGS coglie pertanto la sfida di rivedere il proprio assetto programmatorio per giungere ad una visione complessiva della programmazione che possa integrarsi con gli obiettivi scientifici declinati nel Piano triennale di attività (PTA) e possa comprendere la programmazione finanziaria e di bilancio dando particolare risalto alla generazione di **valore pubblico**.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024–2026 è stato redatto tenendo conto della Legge 6 agosto 2021, n.113, e dei successivi provvedimenti attuativi (D.M. 30 giugno 2022, n. 132 e la circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione Pubblica) nonché delle Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di ricerca (luglio 2015) considerando anche la [Circolare n. 1/ 2024](#) della Ragioneria Generale dello Stato recante le prime indicazioni operative in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni.

L'ISTITUTO NAZIONALE DI OCEANOGRAFIA E DI GEOFISICA SPERIMENTALE

L'Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale - OGS è un Ente Pubblico di Ricerca, vigilato dal Ministero dell'Università e della Ricerca che opera in ambito internazionale nei campi dell'oceanografia, della geofisica e della sismologia. Le sue origini risalgono al 1753 quando, su richiesta dell'Imperatrice Maria Teresa d'Austria, i gesuiti istituirono una Scuola di Astronomia e di Navigazione per soddisfare le esigenze di traffico e di sviluppo del porto di Trieste dopo la dichiarazione di porto franco del 1719 da parte dell'Imperatore Carlo VI. Da allora l'Ente è passato attraverso una serie di riorganizzazioni e denominazioni diverse, acquisendo lo status di ente pubblico di ricerca nel 1958 e l'attuale denominazione nel 1999.

I settori prioritari a cui è rivolta la ricerca dell'OGS sono quelli dell'oceanografia (fisica, chimica, biologica e geologica), della geofisica sperimentale e di esplorazione, della sismologia e della sismologia applicata all'ingegneria. Le competenze dell'Ente vengono applicate nel campo delle Scienze della Terra, del mare e delle aree polari per contribuire alla diffusione della conoscenza scientifica, all'innovazione tecnologica e alla risoluzione pratica di problematiche ambientali, economiche e sociali, in coerenza con gli indirizzi del Programma Nazionale per la Ricerca e del Programma quadro *Horizon Europe 2020-2027*. L'OGS mira a favorire un approccio scientifico multidisciplinare, attraverso la condivisione delle proprie infrastrutture di ricerca e la promozione di politiche di Scienza aperta, incoraggiando la collaborazione con altri Enti di Ricerca e Università a livello nazionale e internazionale. Le principali attività realizzate sono rappresentate da progetti di ricerca, di sviluppo tecnologico e attività di servizio, a beneficio del territorio, con particolare interesse per le tematiche legate alle grandi sfide globali. L'Istituto ambisce a ricoprire un ruolo sempre più importante e trainante nel sistema della ricerca italiana e internazionale al fine di contribuire allo sviluppo tecnologico e socioeconomico del Paese, assicurando l'acquisizione e lo scambio delle conoscenze e delle tecnologie più avanzate a livello globale e favorendo al tempo stesso il loro positivo impatto e ricaduta sui territori locali (approccio "glocal").

1.1 VISION, MISSION E VALORI DI OGS

La **visione** dell'OGS è la costruzione, attraverso la conoscenza scientifica, di comunità, ecosistemi ed economie resilienti e sostenibili in un Pianeta che cambia.

La **missione** dell'OGS è mirata a comprendere i processi della Terra e dell'Oceano e a prevederne i cambiamenti raccogliendo, analizzando e interpretando dati oceanografici, geofisici e sismologici, condividendo conoscenza e informazioni con la Società e migliorando la consapevolezza.

I **valori** fondamentali dell'OGS sono i seguenti:

- **innovazione:** da perseguire non solo nelle attività di ricerca scientifica e di sviluppo tecnologico, ma anche nella gestione di infrastrutture, mezzi e strumenti, servizi tecnici e amministrazione, nella piena consapevolezza dell'indispensabile necessità di un processo aperto e circolare di innovazione fra tali componenti per sostenere stabilmente l'eccellenza;
- **apertura:** con riferimento al concetto delle tre 'O' del Rapporto Open Innovation, Open Science, Open to the world della Commissione Europea - a cui l'OGS ha aggiunto la quarta O di Open Mind - strettamente connesso alla dimensione internazionale e alle azioni di diplomazia scientifica e di sviluppo delle capacità che caratterizzano fortemente l'Ente e il contesto geopolitico triestino;
- **persone:** che si concretizza nella piena valorizzazione del personale, attraverso azioni mirate a favorire le competenze e la crescita dei lavoratori, la mobilità e gli scambi, le pari opportunità, la costruzione di un ambiente di lavoro stimolante, aperto e internazionale, modalità di reclutamento e di progressione di carriera aperte, trasparenti e basate sul merito;
- **inclusione:** da realizzarsi concretamente attraverso la rimozione di ogni ostacolo di natura sociale, economica e culturale alla condizione di equità e di pari opportunità, nella consapevolezza della fondamentale importanza della diversità per la Scienza;
- **impatto:** inteso in senso ampio, ovvero riferito non solo all'aspetto economico ma anche a quello sociale e culturale include le azioni di disseminazione e di coinvolgimento dei cittadini nelle attività di ricerca scientifica e di sviluppo tecnologico.

1.2 IL PERIMETRO DELLE ATTIVITÀ

Le attività dell'OGS sono descritte a partire da tre macro ambiti:

- le attività di ricerca scientifica e di innovazione tecnologica;
- le attività di ricerca istituzionale;
- le attività di terza missione.

→ LE ATTIVITÀ DI RICERCA SCIENTIFICA E DI INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Le attività di ricerca sono declinate in cinque missioni che rappresentano in modo esplicito le competenze e gli obiettivi dell'Istituto e del suo personale e che corrispondono a quei settori in cui l'OGS è riconosciuto a livello nazionale e internazionale quale Ente scientifico di riferimento. Le cinque missioni sono:

- **Mare e oceano**
- **Processi geologici**
- **Rischi naturali**
- **Aree polari**
- **Scienza aperta**

Per un'ampia descrizione è possibile consultare:

 [Piano Triennale delle Attività 2023-2025 - capitolo 3](#)

→ LE ATTIVITÀ DI RICERCA ISTITUZIONALE

La ricerca istituzionale rappresenta un'attività strategica per l'OGS strettamente ancorata alla propria tradizione di ente pubblico fortemente orientato alla ricerca applicata e finalizzata. Essa coinvolge pressoché la totalità delle risorse dell'Istituto e contribuisce in modo determinante all'elevata reputazione guadagnata a livello nazionale e internazionale, sia nel settore pubblico che in quello privato.

La ricerca istituzionale comprende un insieme di attività svolte in conformità ad un mandato istituzionale e tali da produrre beni di interesse del governo, della pubblica amministrazione, delle comunità scientifiche o dei cittadini. Queste rappresentano attività obbligatorie e non volontarie per gli Enti di Ricerca, che dunque rispondono a istanze formali della Pubblica Amministrazione.

Le attività di ricerca istituzionale possono essere raggruppate nelle seguenti due categorie:

- **Infrastrutture di ricerca:** comprendenti la progettazione, la realizzazione, la gestione e la manutenzione di infrastrutture di ricerca di particolare complessità, oltreché la creazione e la gestione di infrastrutture di ricerca immateriali (banche dati);
- **Alta consulenza:** comprendenti il supporto alle autorità pubbliche e agli organismi nazionali e internazionali in tema di politiche per la ricerca, l'innovazione, l'ambiente, la sicurezza, e la sostenibilità; tali attività di consulenza vengono svolte sulla base di previsioni normative nazionali o regionali, dello Statuto dell'Ente oppure sulla base di accordi con organizzazioni governative o non governative nazionali e internazionali.

Un'ampia rassegna delle attività collegate alle infrastrutture di ricerca e all'alta consulenza è consultabile nel:

 [Piano Triennale delle Attività 2023-2025 - capitolo 4](#)

→ LE ATTIVITÀ DI TERZA MISSIONE

L'OGS conduce una vasta gamma di attività volte a favorire la valorizzazione e il trasferimento dei risultati delle ricerche dal mondo scientifico a quello produttivo, agli amministratori, ai responsabili politici e ai cittadini, per contribuire allo sviluppo tecnologico, sociale ed economico del Paese.

Rientrano tra le attività di **valorizzazione economica della conoscenza** attraverso le ricerche per conto terzi, la gestione di proprietà intellettuale e lo sviluppo di brevetti e invenzioni, la cura dei rapporti ricerca-industria attraverso la partecipazione a cluster e distretti tecnologici.

L'OGS è inoltre impegnato nella **produzione di beni pubblici di natura sociale, culturale e educativa**, finalizzata ad aumentare il benessere e la resilienza della società, fra cui rientrano le attività di sviluppo delle capacità quali:

- l'alta formazione svolta in collaborazione con università ed enti di ricerca, anche attraverso la stipula di accordi bilaterali di collaborazione scientifica;
- le iniziative di istruzione e qualificazione professionale svolte, di norma, in sinergia con organizzazioni nazionali e internazionali e con pubbliche amministrazioni;
- la comunicazione e divulgazione scientifica.

L'OGS inoltre promuove e sostiene in tutte le sue attività **le relazioni internazionali e la diplomazia scientifica**, a livello globale, ma con particolare attenzione all'area mediterranea e balcanica, centro-europea, del Mar Nero, dell'America latina, dell'Asia centrale e nelle due aree polari.

Le attività di terza missione sono descritte analiticamente nel:

 [Piano Triennale delle Attività 2023-2025 - capitolo 5](#)

1.3 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

→ LA GOVERNANCE DELL'OGS

Gli organi dell'Ente sono: il presidente, il consiglio di amministrazione formato da tre componenti (compreso il presidente), il consiglio scientifico costituito da sette componenti, di cui quattro internazionali, e il collegio dei revisori formato da tre componenti. La gestione esecutiva dell'Ente è affidata al Direttore Generale.

Il Consiglio di Amministrazione dell'Ente è così costituito:

Prof. Nicola CASAGLI	Presidente nominato dal Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca con Decreto del 30.12.2019 n. 197 per la durata di un quadriennio, in prorogatio per 45 giorni fino al 13.02.2024
Prof. Michele PIPAN	Esperto designato dal Ministro dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca con Decreto del 30.12.2019 n.197 per la durata di un quadriennio, in prorogatio per 45 giorni fino al 13.02.2024 Nominato vicepresidente dell'OGS con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 39 del 18.05.2021
Prof.ssa Maria Cristina PEDICCHIO	Rappresentante indicato dalla comunità scientifica dell'Ente e nominata dal Ministro dell'Università e della Ricerca con Decreto del 15.04.2020 n.32 per la durata di un quadriennio Nominata referente dell'OGS per le relazioni con la Commissione Europea con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 39 del 18.05.2021

Il Consiglio Scientifico dell'Ente, inizialmente nominato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 56 del 25.06.2020 con decorrenza 1.8.2020 per la durata di un quadriennio, a seguito della sostituzione di un componente è stato così ricostituito dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione n. 121 del 26.10.2022, mantenendo la durata al 31.07.2024:

Prof. Icarus ALLEN	componente selezionato fra scienziati di chiara fama internazionale
Prof. Marco BOHNHOFF	componente selezionato fra scienziati di chiara fama internazionale
Prof. Satish SINGH	componente selezionato fra scienziati di chiara fama internazionale
Prof.ssa Anja ENGEL	componente selezionato fra scienziati di chiara fama internazionale
Dott. Angelo CAMERLENGHI	componente eletto dai ricercatori e tecnologi dell'Ente
Dott. Simone LIBRALATO	componente eletto dai ricercatori e tecnologi dell'Ente
Dott.ssa Angela SARAÒ	componente eletto dai ricercatori e tecnologi dell'Ente

Il Collegio dei revisori dell'Ente è stato nominato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 110 del 30.12.2020 con decorrenza dalla data di insediamento dello stesso per la durata di un quadriennio ed è così costituito:

Dott. Antonio MUSELLA	Presidente del Collegio dei Revisori, designato dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca
Dott.ssa Sara ROSSI	componente nominato dall'OGS
Dott. Paolo CIBIN	componente designato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze

Il Direttore generale dell'OGS è attualmente la dott.ssa Paola DEL NEGRO rinnovata nella sua carica con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 01 del 14.02.2020.

Svolgono inoltre funzioni di supporto alla Presidenza e alla Direzione Generale i seguenti organismi:

- Comitato Unico di Garanzia - CUG;
- Consigliera di Fiducia;
- Organismo Indipendente di Valutazione - OIV.

Il **Comitato Unico di Garanzia - CUG** per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, previsto dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. "Collegato lavoro"), rappresenta l'interlocutore di riferimento per la lotta contro le discriminazioni sul luogo di lavoro, dovute non soltanto al genere, ma anche all'età, alla disabilità, all'origine etnica, alla lingua, alla razza e all'orientamento sessuale. Tale tutela comprende il trattamento economico, le progressioni in carriera, la sicurezza e l'accesso al lavoro.

L'attuale composizione del **Comitato Unico di Garanzia - CUG** è stata disposta con atto del Direttore Generale n. 71 del 24.02.2020 ed è la seguente:

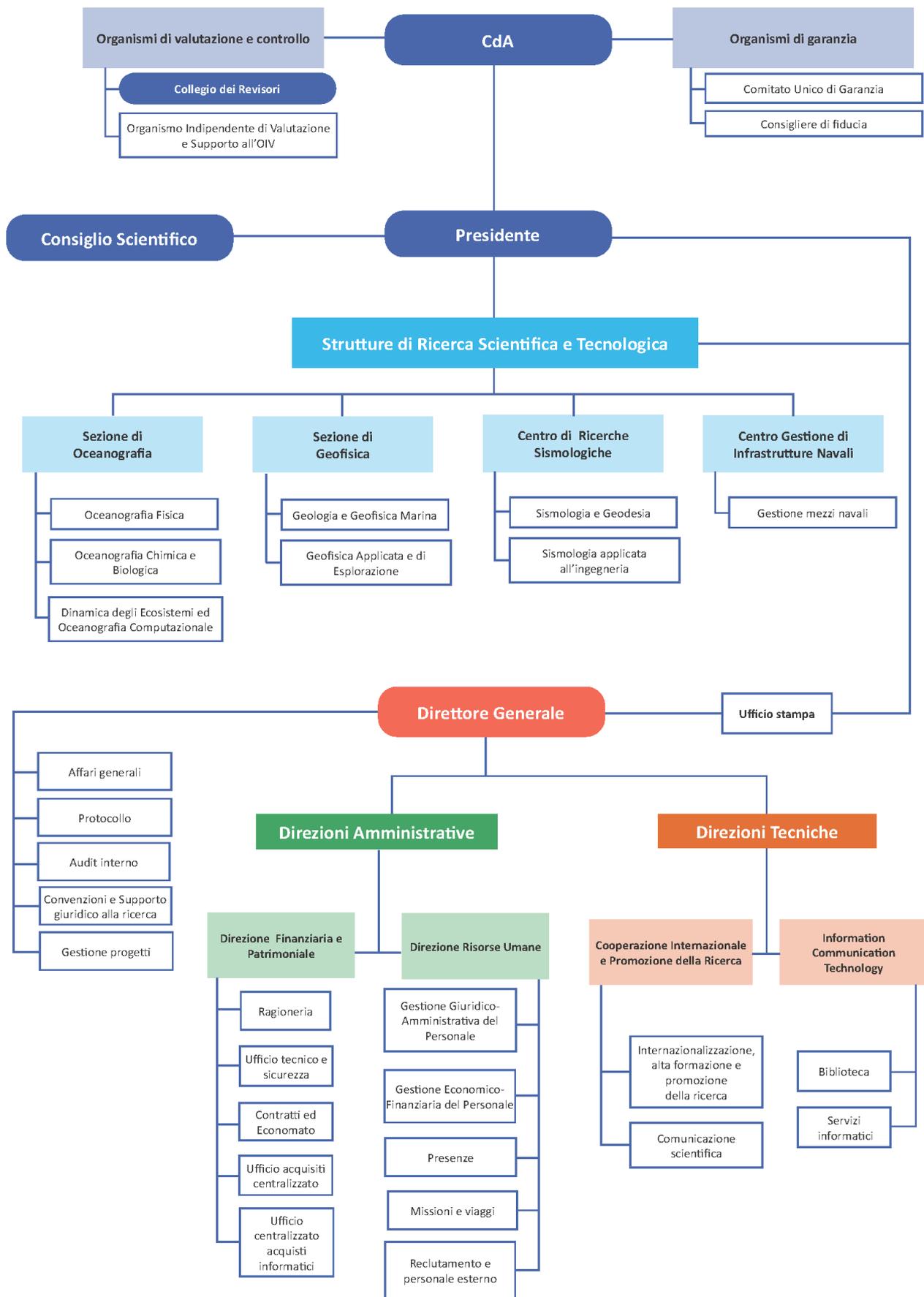
Rappresentante	Sostituto	Soggetto rappresentato
Antonella PERESAN	Anna TERUZZI	OGS
Laura RIOSA	Liana ZONTA	OGS
Valentina VOLPI	Stefano SALON	OGS
Michele ZENNARO	Alessandra ZANETTI	OGS
Gianluca BROGI	Silvia CERAMICOLA	FSUR CISL (CISL SCUOLA)
Luca MORATTO	Alessandro CONIGHI	FLC CGIL
Renato CAPUOZZO	Michela GIUSTINIANI	SNALS CONSAL
Arianna DEVIT	Stefano MAFFIONE	UIL SCUOLA-RUA

L'incarico di **Consigliera di fiducia** per il triennio 2023-2026 è stato conferito alla dottoressa Francesca PIDONE con atto del Presidente n. 53 del 15.11.23. La Consigliera di fiducia fornisce consulenza e assistenza a tutti coloro che a qualsiasi titolo lavorano e operano all'interno dell'OGS e che ritengano di essere stati destinatari di atti o comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona.

Con deliberazione n. 2 del 01.02.2022, il Consiglio di Amministrazione dell'OGS ha provveduto alla nomina dell'**Organismo Indipendente di Valutazione della performance** - OIV in applicazione dell'art. 14 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in forma monocratica per un triennio, nella persona del prof. Salvatore Russo.

→ [L'ORGANIGRAMMA](#)

L'attuale struttura organizzativa dell'Ente è rappresentata dall'organigramma seguente ed è descritta in dettaglio nelle sezioni successive



Le strutture di ricerca

L'attuale assetto delle strutture di ricerca scientifica e tecnologica dell'OGS è il seguente:

- **Sezione di Oceanografia (OCE)** diretta dal dott. Cosimo SOLIDORO nominato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.85 del 8.10.2020;
- **Sezione di Geofisica (GEO)** diretta dal dott. Fausto FERRACCIOLI nominato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.86 del 8.10.2020;
- **Centro di Ricerche Sismologiche (CRS)** diretto dal prof. Matteo PICOZZI nominato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 69 del 11.09.2023;
- **Centro Gestione di Infrastrutture Navali (CGN)** diretto dal dott. Franco COREN nominato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 87 del 8.10.2020.

Le due sezioni OCE e GEO sono in maggior misura dedicate alla ricerca scientifica, il CRS ha una vocazione di ricerca ma svolge anche una funzione di pubblico servizio e il CGN si dedica alla gestione delle infrastrutture navali con particolare riguardo alla N/R Laura Bassi. Le attività dell'Ente richiedono comunque competenze multidisciplinari trasversali alle sezioni ed ai centri e comprendenti un'indissolubile connessione fra ricerca e sviluppo tecnologico, rimarcando così la caratterizzazione fortemente unitaria dell'Istituto.

Le strutture sono disciplinate dal Regolamento di Organizzazione e Funzionamento dell'OGS e sono così articolate:

- **gruppi di competenza:** costituiti in funzione delle capacità metodologiche, applicative e intellettuali dei componenti, raggruppando quindi personale che, anche se per estrazione diversa, è accomunato dalla competenza professionale;
- **gruppi di supporto:** che assicurano i servizi amministrativi e tecnici di carattere generale e i necessari collegamenti con la Struttura Amministrativa Centrale.

I gruppi di competenza sono distribuiti fra le diverse strutture di ricerca e scientifica e tecnologica come segue:

1. Sezione di Oceanografia

- Oceanografia fisica
- Oceanografia chimica e biologica
- Dinamica degli Ecosistemi e Oceanografia computazionale

2. Sezione di Geofisica

- Geologia e geofisica marina
- Geofisica applicata e di esplorazione

3. Centro Ricerche Sismologiche

- Sismologia e Geodesia
- Sismologia applicata all'Ingegneria

4. Centro Gestione Infrastrutture Navali

- Gestione mezzi navali

Sono inoltre istituiti:

1. i **Collegi del Personale Scientifico** per ciascuna Sezione/Centro: comprendenti il direttore e i dipendenti inquadrati nei livelli professionali I - II - III e rappresentanti eletti dal restante personale (livelli IV-VIII, assegnisti, borsisti), con il compito di esprimere al direttore pareri sul funzionamento e l'organizzazione della Sezione/Centro, ai fini della predisposizione del documento di visione strategica decennale e dei relativi piani triennali, a seguito della presentazione degli indirizzi programmatici generali forniti dal presidente;

2. il Comitato dei Direttori di Sezione/Centro presieduto dal Presidente dell'OGS e composto dal Direttore Generale e dai Direttori di Sezione/Centro con il compito di formulare raccomandazioni per gli organi dell'Ente e di armonizzare le proposte dalle singole Sezioni/Centri per la redazione del documento di visione strategica decennale e dei relativi piani triennali.

I Collegi del Personale Scientifico delle Sezioni e dei Centri si riuniscono periodicamente, mentre il Comitato dei Direttori di Sezione/Centro è permanentemente convocato ogni settimana, costituendo, di fatto, il principale organo collegiale esecutivo dell'Ente.

L'articolazione interna delle Sezioni/Centri è stata oggetto di riorganizzazione nel corso del 2021 con il duplice obiettivo di:

- semplificare e razionalizzare i gruppi di competenza, facendoli corrispondere a settori scientifico-disciplinari più che ad aggregazioni tecnico-professionali e individuando preferenzialmente per il loro coordinamento ricercatori di I o II livello con l'obiettivo prioritario di focalizzare l'attività sulla produzione scientifica;
- attribuire le infrastrutture di ricerca in base alla loro rilevanza, ai gruppi di competenza, alle Sezioni/Centri o all'intero Istituto, facendole coordinare preferenzialmente da tecnologi di I o II livello con l'obiettivo di migliorare il funzionamento e la disponibilità per i ricercatori dell'OGS e di altri enti o università.

L'organizzazione di ciascuna Sezione/Centro si articola come segue:

- **direttivo**: composto dal direttore (dirigente di ricerca) e da uno o più vicedirettori di norma individuati uno fra i ricercatori di I e II livello e l'altro fra i tecnologi di I e II livello;
- **gruppi di competenza**: coordinati di norma da un ricercatore di I o II livello, che raggruppano al loro interno competenze scientifico-disciplinari e laboratori tecnico-scientifici;
- **infrastrutture di ricerca**: coordinate di norma da un tecnologo di I o II livello; per la loro rilevanza in termini di risorse mobilitate alcune di queste sono identificate come "grandi infrastrutture".

Le infrastrutture di ricerca europee (ESFRI - European Strategy Forum on Research Infrastructures o ERIC European Research Infrastructure Consortium) sono di norma coordinate da un tecnologo di I o II livello e, in considerazione della loro rilevanza e trasversalità, sono pertinenti all'intero Istituto. Il risultato di questa riorganizzazione è illustrato nella seguente tabella.

Strutture di ricerca scientifica e tecnologica	Sezione di Oceanografia			Sezione di Geofisica		Centro Ricerche Sismologiche		Centro Gestione Infrastrutture Navali
Gruppi di competenza	Oceanografia fisica	Oceanografia chimica e biologica	Dinamica degli Ecosistemi e Oceanografia computazionale	Geologia e geofisica marina	Geofisica applicata e di esplorazione	Sismologia e Geodesia	Sismologia applicata all'ingegneria	Gestione mezzi navali
Competenze	Oceanografia fisica sperimentale Sistemi autonomi di misura	Biogeochimica Ecologia microbica Ecologia del plancton Ecologia del benthos e del necton	Modellistica fisica e oceanografia operativa Modellistica biogeochimica Modellistica di rete trofica e pesca Modellistica integrata, impatti, sostenibilità	Geologia marina Analisi di Bacino Margini e calotte polari Geoenergia e Ambiente	Geofisica ambientale Geofisica di esplorazione Proprietà petrofisiche Modellistica diretta e inversa Georisorse idriche	Sismicità e struttura Sismicità indotta	Pericolosità e rischio Effetti di sito e micro-zonazione Stima rapida di impatto e allertamento rapido	Gestione strumentazione scientifica Gestione tecnica Pianificazione Logistica Comunicazione
Laboratori	Vasca navale	Laboratori di Chimica Laboratori di Biologia Marina	Laboratorio di calcolo ad alte prestazioni (HPC-TRES)	Laboratorio Geologia terrestre Laboratorio Geologia marina	Laboratorio software sismico (SEISLAB) Laboratorio Multi-Sensor Core Logger	Monitoraggio geodetico di fenomeni franosi Monitoraggio sismico di attività industriali	-	
Infra-strutture	National Oceanographic Data Centre (NODC) Sviluppo tecnologico e supporto acquisizioni in campo (TEC) Centro di Taratura e Metrologia Oceanografico (CTMO) Stazione Glider Collezione di Microorganismi Marini (CoSMi) Osservatori marini (Sicilia, Mare Artico) Osservatorio marino Sud Adriatico			Infrastruttura di telerilevamento aereo (AiRS) Centro di Elaborazione dati sismici e batimetrici Infrastruttura geofisica di pozzo (PITOP) Infrastruttura di distribuzione dati geofisici	Reti sismometriche Antartide ed Everest Centro di Taratura Sismologico Reti sismiche temporanee e Mobile Lab Infrastrutture di distribuzione dati sismici e geodetici Sviluppo sensoristica	Mezzi navali minori		
Grandi infrastrutture	Piattaforma Golfo di Trieste			Infrastruttura geofisica di esplorazione (GeoExp)	Sistema di monitoraggio dell'Italia Nord-Orientale (SMINO)			
Infra-strutture europee	European contribution to the ARGO programme (EURO-ARGO) European Carbon Dioxide Capture and Storage Laboratory Infrastructure (ECCSEL) Partnership for Advanced Computing in Europe (PRACE)						N/R Laura Bassi	

Le strutture tecnico-amministrative e di staff alla direzione generale

Le direzioni amministrative e i servizi tecnici comprendono:

- Direzione generale con relativi uffici di staff (DG)
- Direzione Risorse Umane (DRU);
- Direzione Finanziaria e Patrimoniale (DFP);
- Servizio Cooperazione Internazionale e Promozione della Ricerca (ICAP);
- Servizio Information & Communication Technology (ICT).

Alla direzione generale fanno riferimento le seguenti unità organizzative:

- Affari generali
- Protocollo
- Audit interno
- Convenzioni e supporto giuridico alla ricerca
- Ufficio Ricerca
- Ufficio Programmazione Strategica e PNRR
- Servizio di Prevenzione e Protezione
- Ufficio Stampa
- Ufficio Struttura tecnica supporto OIV

Direzioni amministrative		Direzioni tecniche	
Direzione Risorse Umane (DRU)	Direzione Finanziaria e patrimoniale (DFP)	Servizio di Cooperazione internazionale e Promozione della Ricerca (ICAP)	Servizi ICT
Gestione giuridico amministrativa del personale Gestione economico finanziaria del personale Gestione delle presenze Viaggi e missioni Reclutamento	Ragioneria Facility management Ufficio centralizzato acquisti	Internazionalizzazione Alta formazione Comunicazione scientifica	Biblioteca Servizi informatici

1.4 LE RISORSE FINANZIARIE

In attesa dell'introduzione della contabilità economico-patrimoniale anche di tipo prospettico, che si prevede di portare a regime nel 2024, la programmazione finanziaria deve necessariamente basarsi sull'andamento storico delle entrate dell'Ente, che sono ripartibili in tre macro-classi:

- **finanziamenti pubblici per il funzionamento** (contributo ordinario e contributi straordinari erogati dal MUR e altri Ministeri, contributi erogati da Regioni e altri enti pubblici);
- **finanziamenti pubblici semi-competitivi** (finanziamento per attività di ricerca a valenza internazionale erogati dal MUR);
- **finanziamenti competitivi** (finanziamenti di progetti di ricerca, ricerca finalizzata o di servizio acquisiti anche su base competitiva).

Il Fondo Ordinario per il finanziamento degli Enti e istituzioni di ricerca (FOE) rappresenta il maggior contributo che l'OGS riceve dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) per la copertura delle spese di gestione e delle attività di ricerca ritenute strategiche. Il fondo viene erogato sulla base della programmazione preventiva degli enti, elaborata tenendo presente le indicazioni contenute nel Programma Nazionale della Ricerca. Il valore del FOE è di particolare rilevanza in considerazione della struttura dei costi dell'OGS. Infatti, a fronte di una struttura della spesa già ampiamente compressa negli anni passati e da considerarsi, ormai, sostanzialmente rigida, il raggiungimento del pareggio di bilancio richiede il necessario ricorso all'integrazione offerta dalle entrate proprie, acquisite su base competitiva.

Nelle sottostanti tabelle sono riportati i dati relativi alle entrate e alle spese dell'Ente degli ultimi tre esercizi finanziari, tratti dai conti consuntivi approvati (2020, 2021, 2022). La tabella relativa alle entrate evidenzia l'andamento delle entrate suddivise per fonte di finanziamento nel corso del triennio considerato. Specularmente alle entrate, nella tabella relativa alle uscite viene fornito il dettaglio delle spese iscritte nel bilancio consuntivo, sempre riferite al medesimo triennio per consentirne un raffronto.

ENTRATE	2020	2021	2022
Istituzionale MUR	20.614.525,00	22.507.168,79	24.172.403,40
Trasferimenti da parte della Regione FVG	200.000,00	200.000,00	200.000,00
Attività di Ricerca	10.693.442,09	12.018.528,20	7.661.534,32
Attività di Servizio	4.966.497,78	5.292.022,68	5.943.830,49
Altre entrate correnti	244.812,48	1.559.662,21	222.281,42
Entrate in conto capitale derivanti da alienazione di beni e riscossione di crediti	2.000.000,00	2.352.214,04	2.453.603,47
TOTALE	38.719.277,35	43.929.595,92	40.653.653,10

SPESE	2020	2021	2022
Spese correnti per gli organi dell'Ente	142.318,36	147.247,47	144.827,08
Spese per il personale in attività di servizio	13.873.283,61	15.002.693,01	15.797.090,59
Spese correnti per attività istituzionali	3.544.265,58	4.117.009,57	4.723.960,00
Spese correnti per l'esecuzione di programmi di ricerca istituzionali	11.331.479,59	11.350.808,03	11.072.498,14
Spese correnti per l'esecuzione di attività di servizio e di ricerca finalizzata	3.066.604,03	2.526.567,29	4.966.226,44
Spese in conto capitale	5.340.924,12	11.113.288,42	8.219.482,71
Estinzione di mutui e anticipazioni	60.055,10	60.355,75	60.657,91
TOTALE	37.358.930,39	44.317.969,54	44.984.742,87

Specifiche e dettagliate informazioni sui principali indicatori di bilancio nelle diverse annualità sono reperibili nella sezione "bilanci" di Amministrazione Trasparente.

 [Bilanci di OGS](#)

Dati previsionali

Per quanto riguarda i dati relativi al bilancio previsionale 2024 sono consultabili nel documento:

 [Bilancio di Previsione 2024](#) adottato con Deliberazione consiliare n.102 del 28.12.2023

La tabella successiva mostra invece una proiezione dei dati finanziari per il triennio 2023-2025 ricavati sulla base di un criterio di stima legato ai prevedibili livelli di attività basati sulle informazioni di scenario a disposizione e sul trend storico di entrate dell'Ente degli ultimi esercizi, ottenendo un quadro di previsione utile per considerazioni gestionali e strategiche.

Nelle previsioni pluriennali sono stati considerati anche gli importi dei progetti presentati dall'Istituto nell'ambito dei bandi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

	DATI DA CONSUNTIVO			PREVISIONE PLURIENNALE		
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Contributi MUR	15	17,1	17,6	17,6	17,6	17,6
Attività di Ricerca a valenza internazionale	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2	2,2
Altri fondi MUR	1	0,2	0,7	0,4	0	0
Progettualità di carattere continuativo	2	2,5	3,3	3,3	3,3	3,3
Progettualità di carattere straordinario	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
Contributi Regione FVG	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Programmi di ricerca (esclusi PNRR)	10,7	12	3,2	3	3	3
PNRR	0	0	4,4	41,4	4,6	4,6
Attività di servizio	5	5,3	5,9	5	5	5
Altre entrate correnti	0,2	1,6	0,2	0,2	0,2	0,2
Altre entrate in conto capitale	2	2,4	2,5	2	2	2
Totale delle Entrate	38,7	43,9	40,6	75,7	38,5	38,5

Entrate e proiezioni delle entrate per gli esercizi finanziari 2020-2025 (in milioni di euro).

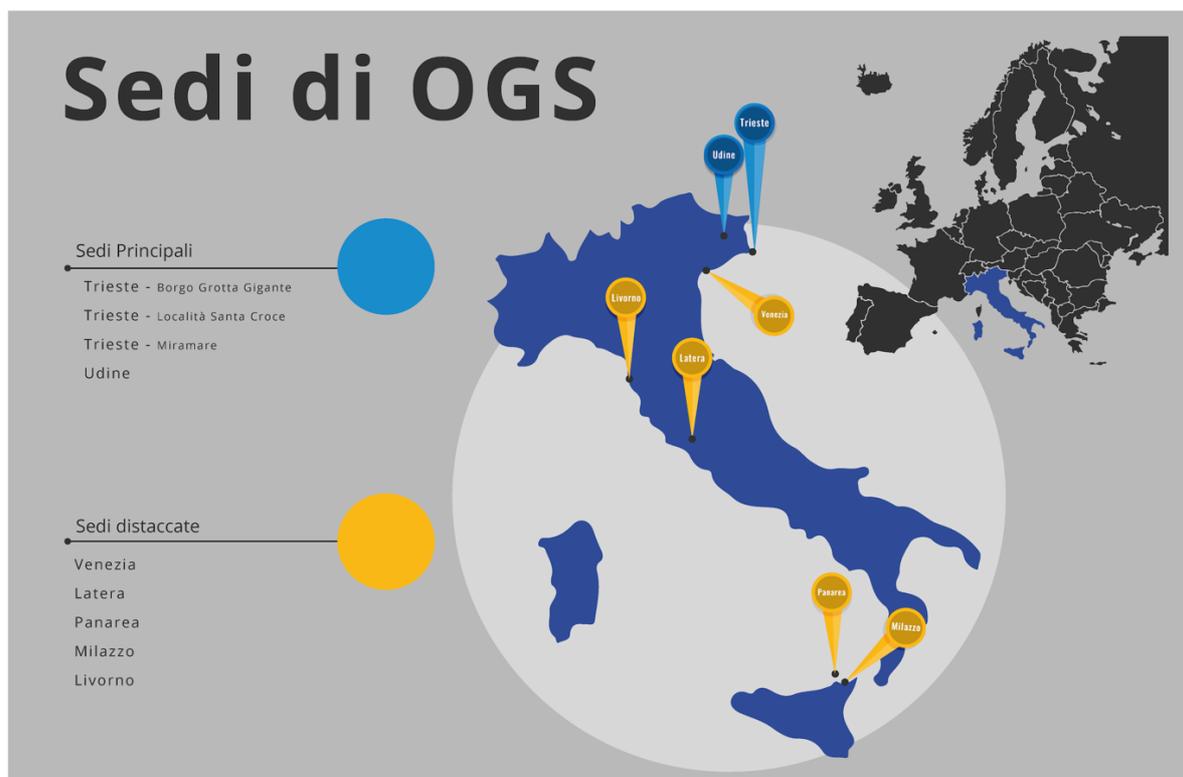
1.5 LE SEDI

L'OGS ha quattro sedi principali ubicate sul territorio della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia:

- **Borgo Grotta Gigante** (Sgonico, Trieste) dove è situata la sede principale con gli uffici della Presidenza e della Direzione generale, gli uffici amministrativi e parte dei laboratori e uffici delle Sezioni, dei Centri, e dei Servizi tecnici;
- **Trieste Santa Croce** (via Auguste Piccard, 54) dove sono ubicati i laboratori di chimica e biologia della Sezione di Oceanografia;
- **Trieste Miramare** (via Beirut, 2) presso il polo scientifico congiunto OGS, SISSA e ICTP, dove si trovano gli uffici internazionali dell'Ente e hanno sede ufficiale le Infrastrutture ERIC e dove operano i laboratori di modellistica e di calcolo a elevate prestazioni della Sezione di Oceanografia;
- **Udine** (via Treviso, 55) dove ha sede il Centro di Ricerche Sismologiche.

Sul territorio nazionale sono attive ulteriori 3 sedi:

- **Panarea/Milazzo** (ME) sede sorta sull'Isola di Panarea come laboratorio dell'infrastruttura ERIC ECCSEL e diventata sede dell'Ente con una struttura operativa a Milazzo.
- **Latera** (VT) sede operativa nell'ambito dell'infrastruttura ERIC ECCSEL.
- **Venezia-Mestre** all'interno del Parco Scientifico-tecnologico VEGA, sede funzionale alle attività di monitoraggio sismico e marino condotte dall'OGS in convenzione con la Regione del Veneto.
- **Livorno** sede ubicata all'interno della Dogana dell'Acqua funzionale allo sviluppo delle attività nel bacino tirrenico.



1.6 I PRINCIPALI STAKEHOLDER

L'OGS realizza la propria mission attraverso il raccordo con il mondo della ricerca, le istituzioni pubbliche, le imprese e i distretti tecnologici, il territorio e la società civile in una rete ampia e complessa di relazioni e interazioni regionali, nazionali, transfrontaliere e internazionali.

Gli stakeholder esterni si possono raggruppare in quattro macro-aree:

- **livello nazionale.** Interlocutore privilegiato è il Ministero dell'Università e della Ricerca in quanto organismo vigilante, ma l'OGS intrattiene rapporti anche con altri Ministeri quali il Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, delle Imprese e Made in Italy, degli Affari Esteri e Cooperazione Internazionale, della Protezione Civile e Politiche del Mare, dell'Agricoltura, della sovranità alimentare e delle foreste. Come Centro di Competenza della Protezione Civile nazionale, l'OGS si relaziona costantemente con il Dipartimento della Protezione Civile. Le Autorità nazionali manifestano una profonda attenzione nei confronti dell'OGS per il suo contributo alla crescita socioeconomica e alla competitività del Paese. Ulteriori importanti stakeholder sono rappresentati dalle imprese e dal contesto privato in generale, incluse le reti pubblico-private e i Distretti Tecnologici/cluster;
- **livello territoriale.** Interlocutori fattivi e collaborativi sono le Regioni, in particolare il Friuli-Venezia Giulia e la Regione del Veneto, i Comuni e la Protezione Civile delle Regioni, il cluster tecnologico Mare-FVG, il Sistema Scientifico e dell'Innovazione del Friuli-Venezia Giulia, il Centro per l'innovazione nelle tecnologie del Mare di Livorno ma anche alcune associazioni di categoria come i pescatori e i molluschicoltori. In Friuli-Venezia Giulia importanti sono i rapporti con l'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale e con i gestori degli impianti di depurazione (Cafc Udine, Acegas-Aps-Amga Hera) che considerano l'OGS un riferimento scientifico anche per orientare scelte strategiche;
- **livello diffuso.** Si è rilevata la prioritaria aspettativa della società in generale, e dei cittadini in particolare, affinché l'OGS contribuisca alla soluzione delle problematiche legate alle grandi sfide globali, favorisca la crescita culturale del Paese e impieghi risorse nella comunicazione e nell'informazione;
- **livello locale.** È emersa la richiesta dei cittadini affinché l'OGS favorisca le ricadute del proprio lavoro scientifico e tecnologico a beneficio del territorio, con particolare riferimento al tema dell'ambiente, dei cambiamenti climatici, dei rischi naturali e dello stato del mare, anche a fini turistici.

Gli stakeholder interni (Rappresentanze sindacali, Comitato Scientifico, CUG, personale) vengono ampiamente coinvolti nei processi decisionali dell'Ente.



1.7 PUNTI DI FORZA E PUNTI DI DEBOLEZZA

L'analisi dei punti di forza e di debolezza, a partire dall'osservazione del contesto esterno e interno, permette di identificare le principali variabili che possono significativamente influire sulla performance dell'Ente e che quindi costituiscono una premessa necessaria alla programmazione strategica e operativa, nonché alle attività di pianificazione organizzativa e delle risorse umane che si intendono rappresentare attraverso il PIAO.

Da diverso tempo l'OGS ha avviato un percorso partecipativo e condiviso con i principali stakeholder al fine di pervenire alla matrice dei punti di forza e di debolezza nonché delle opportunità e delle minacce (analisi SWOT) che caratterizzano l'attività dell'Ente.

Alcuni aspetti evidenziati fanno riferimento a carenze strutturali del Sistema Ricerca del nostro Paese sui quali è difficile intervenire; tuttavia, si è colta l'occasione per individuare con spirito critico le opportune azioni di intervento in grado di risolvere i fattori di debolezza, ma anche per consolidare i punti di forza e sviluppare le opportunità.

PUNTI DI FORZA (*strengths*)

1. Attività di ricerca con forte impatto socio-economico in linea con gli indirizzi strategici internazionali
2. Ottima collaborazione pubblico-privato e fiducia reciproca tra i due settori
3. Multidisciplinarietà ed efficace collaborazione fra le diverse strutture di ricerca scientifica e tecnologica
4. Capitale infrastrutturale di forte valenza (nave, aereo, infrastrutture ERIC etc.)
5. Catena di comando e controllo breve e veloce

OPPORTUNITÀ (*opportunities*)

1. Posizione geopolitica di Trieste nel cuore dell'Europa centrale e orientale
2. Ambiente della ricerca triestino dinamico, cosmopolita e fortemente orientato all'innovazione
3. Significativa credibilità scientifica a livello internazionale e forte presenza in reti e board europei
4. Crescente attenzione al Mediterraneo e al tema del Mare in generale (Economia blu)
5. Contesto territoriale estremamente attrattivo per talenti

PUNTI DI DEBOLEZZA (*weaknesses*)

1. Difficoltà sistemica di programmazione a medio-lungo termine
2. Sofferenza dei servizi amministrativi e tecnici rispetto alla crescita dell'attività scientifica e istituzionale
3. Calo del benessere lavorativo soprattutto nell'area amministrativa
4. Ancora debole integrazione fra le componenti tecniche e scientifiche all'interno dell'Ente
5. Sedi e laboratori insufficienti e non sempre adeguati alle crescenti attività di ricerca

MINACCE (*threats*)

1. Incertezza di tempi e regole nelle strategie nazionali di ricerca e innovazione
2. Debole capacità attrattiva del sistema Paese verso i talenti internazionali
3. Sistemi di valutazione poco chiari e non pienamente rispondenti alla missione istituzionale dell'Ente
4. Competizione globale che necessita sempre maggiore velocità e capacità di riorganizzazione
5. Crescente complessità normativa e amministrativa nella gestione delle attività scientifiche e istituzionali

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 - IL VALORE PUBBLICO

L'OGS sviluppa la performance organizzativa, collegandola al **valore pubblico**, attraverso un piano di azione di ricerca scientifica orientato alle missioni¹, cioè fondato su progetti caratterizzati da obiettivi concreti, misurabili, ad alto valore comunicativo per la Società, fortemente multidisciplinari e che rendano tangibile il significato delle grandi sfide globali (*grand challenges*) che da tempo caratterizzano una visione della ricerca orientata a obiettivi di sostenibilità, sociale e ambientale.

L'OGS ha definito cinque grandi **missioni di ricerca scientifica e innovazione** a loro volta declinate in **priorità scientifiche** elencate nella sottostante tabella che, oltre a rappresentare le competenze e gli obiettivi dell'Istituto e del suo personale, fanno riferimento ai settori in cui l'Ente è riconosciuto quale soggetto scientifico di riferimento a livello nazionale e internazionale. Esse sono:

1. **MARE E OCEANO** per promuovere la salute degli ecosistemi e la sostenibilità, con le seguenti priorità scientifiche: funzionamento degli ecosistemi e biodiversità, osservazione e previsione, cambiamento climatico e acidificazione dell'oceano, inquinanti e plastica, sostenibilità degli ecosistemi ed economia blu;
2. **PROCESSI GEOLOGICI** per guidare lo sviluppo sostenibile, con le seguenti priorità scientifiche: dinamiche della Terra ed evoluzione dei bacini, mappatura e monitoraggio dei processi, georisorse sostenibili, sistemi idrici integrati, soluzioni a zero emissioni nette di carbonio;
3. **RISCHI NATURALI** per creare comunità preparate e resilienti, con le seguenti priorità scientifiche: processi e meccanismi di pericolosità, previsione e scenari di rischio, multirischio integrato, valutazione dell'impatto e mitigazione del rischio, risposta rapida alle emergenze;
4. **AREE POLARI** per comprendere il Pianeta e i suoi cambiamenti, con le seguenti priorità scientifiche: Terra solida e criosfera, monitoraggio dell'oceano polare, mappatura della litosfera subglaciale, paleoclima e cambiamento climatico, protezione degli ecosistemi polari;
5. **SCIENZA APERTA** per allargare la comunità di utenti dei dati scientifici, con le seguenti priorità scientifiche: dati reperibili, accessibili, interoperabili e riutilizzabili (FAIR); educazione ai rischi naturali e alla cultura dell'oceano; calcolo ad alte prestazioni, intelligenza artificiale e digital twins; Scienza dei cittadini; diplomazia scientifica e ambientale.

Tali missioni sono caratterizzate da obiettivi chiari, priorità di ricerca ambiziose ma realistiche, attività interdisciplinari, intersettoriali e trasversali, forte integrazione e uso di infrastrutture di ricerca, ampia rilevanza e impatto scientifico e sociale.

Le missioni e le priorità scientifiche, seppur definite con riferimento alla ricerca scientifica e all'innovazione tecnologica, sono comunque strettamente collegate anche alla ricerca istituzionale e alla terza missione, con il comune obiettivo di promuovere il progredire della conoscenza mettendo le competenze dell'Ente a servizio della società, delle amministrazioni pubbliche, delle

¹ Mazzucato M., 2019. *Mission-Oriented Research & Innovation in the European Union A problem-solving approach to fuel innovation-led growth*. European Commission- Directorate-General for Research and Innovation. ec.europa.eu/info/sites/info/files/mazzucato_report_2018.pdf

altre istituzioni di ricerca e delle imprese. Tutte le Sezioni e i Centri dell'Ente contribuiscono, in modo trasversale e interdisciplinare, alle cinque missioni dell'Ente e alle relative priorità scientifiche.

Missione	Priorità scientifiche
COMPRENDERE MARE E OCEANO per promuovere la salute degli ecosistemi e la sostenibilità	Funzionamento degli ecosistemi e biodiversità Osservazione e previsione Cambiamento climatico e acidificazione degli oceani Inquinanti e plastica Sostenibilità degli ecosistemi ed economia blu
COMPRENDERE I PROCESSI GEOLOGICI per guidare lo sviluppo sostenibile	Dinamiche della Terra ed evoluzione dei bacini Mappatura e monitoraggio dei processi Georisorse sostenibili Sistemi idrici integrati Soluzioni a zero emissioni nette di carbonio
COMPRENDERE I RISCHI NATURALI per creare comunità preparate e resilienti	Processi e meccanismi di pericolosità Previsione e scenari Multirischio integrato Valutazione dell'impatto e mitigazione del rischio Risposta rapida alle emergenze
ESPLORARE LE AREE POLARI per comprendere il Pianeta e i suoi cambiamenti	Terra solida e criosfera Monitoraggio degli oceani polari Mappatura della litosfera subglaciale Paleoclima e cambiamento climatico Protezione degli ecosistemi polari
PROMUOVERE LA SCIENZA APERTA per allargare la comunità di utenti fruitori dei dati scientifici	Dati reperibili, accessibili, interoperabili e riutilizzabili (FAIR) Educazione ai rischi naturali e alla cultura degli oceani, Calcolo ad alte prestazioni, intelligenza artificiale e <i>digital twins</i> Scienza dei cittadini Diplomazia scientifica e ambientale

L'OGS crea valore pubblico attraverso l'ampliamento delle conoscenze generato dalla ricerca sviluppata nei vari ambiti: marino, geofisico, sismologico e polare, in un'ottica di scienza aperta per una crescita condivisa e trasparente delle conoscenze e per le politiche di sostenibilità. L'incremento del sapere è quindi definito da ciascuna delle cinque missioni di ricerca scientifica ed innovazione nel modo seguente:

Missioni di ricerca scientifica e innovazione	Valore pubblico
COMPRENDERE MARE E OCEANO	<p>Conoscere e usare in modo sostenibile le risorse dei mari e degli oceani</p> Migliori conoscenze dell'ambiente marino e costiero, anche al fine di favorire l'uso sostenibile delle sue risorse, attraverso il patrimonio di competenze, mezzi e attrezzature dell'OGS per le indagini, i monitoraggi e la modellazione nei settori dell'oceanografia fisica, chimica e biologica, con valenze applicative e operative.
COMPRENDERE I PROCESSI GEOLOGICI	<p>Conoscere e usare in modo sostenibile le risorse dell'interno della Terra</p> Migliori conoscenze dell'interno della Terra per favorire l'uso sostenibile delle sue risorse, attraverso il complesso di competenze, mezzi e attrezzature dell'OGS per le indagini, i monitoraggi e la modellazione geologica e geofisica del sottosuolo e dei fondali marini.

Missioni di ricerca scientifica e innovazione	Valore pubblico
COMPRENDERE I RISCHI NATURALI	Mitigare l’impatto di disastri naturali tra mare e terra Contribuire alla prevenzione e riduzione dei danni e di perdite di vite umane, attraverso la conoscenza dei fenomeni naturali in ambiente terrestre e marino e delle loro conseguenze, e potenziando le infrastrutture tecnologiche di misurazione e controllo.
ESPLORARE LE AREE POLARI	Prevedere la risposta climatica delle regioni polari Adeguate strategie di conservazione e protezione delle aree polari attraverso la ricostruzione della storia glaciale e dei meccanismi che regolano l’ambiente globale, l’analisi delle interazioni ghiaccio-mare anche mediante modellazione numerica, per una migliore valutazione dell’impatto dei cambiamenti climatici e della pressione antropica sulla circolazione e sulle comunità planctoniche e bentoniche.
PROMUOVERE LA SCIENZA APERTA	Allargare la comunità di utenti fruitori dei dati scientifici Diffusione e condivisione delle conoscenze e dell’accesso ai dati del sapere in ambito marino, geofisico, sismologico e polare, a favore delle comunità scientifiche, soggetti pubblici, mondo produttivo e cittadini attraverso la progettazione, creazione e divulgazione dei dati scientifici in logica open, così come definita nella nuova concezione europea basata sui principi FAIR (Findable, Accessible, Interoperable and Reusable)

Il contributo dell’OGS alle politiche internazionali di riferimento

L’attività di ricerca e sviluppo dell’OGS è organizzata in stretta coerenza con le **politiche nazionali e internazionali** di riferimento, in particolare con:

- il Programma Nazionale per la Ricerca PNR 2021-2027;
- il Programma Quadro *Horizon Europe* 2021-2027;
- l’Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite;
- il Decennio delle Scienze oceaniche per lo Sviluppo sostenibile (2021-2030);
- il Sendai Framework per la Riduzione del Rischio di Disastri (2015-2030).

La ricerca dell’OGS ha, di conseguenza, importanti ricadute sulle priorità della Nuova Agenda Urbana, dell’Accordo di Parigi sul Clima, del Green Deal Europeo e del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza del governo italiano.

Le missioni e le progettualità scientifiche dell’ente si inseriscono perfettamente nelle suddette politiche internazionali finalizzate a perseguire la transizione ecologica, le azioni per il clima, la protezione dell’ambiente, la tutela della biodiversità e degli ecosistemi, la riduzione dei rischi naturali, della crescita blu e della sostenibilità, e completano pertanto la cornice di riferimento nella quale l’OGS definisce i suoi programmi e contribuisce alla generazione di valore pubblico

La tabella seguente mette, pertanto, in relazione le missioni individuate e le priorità scientifiche con le relative politiche internazionali di riferimento.

Missione	Priorità scientifiche	Politiche di riferimento
COMPRENDERE MARE E OCEANO	<p>Funzionamento degli ecosistemi e biodiversità</p> <p>Osservazione e previsione</p> <p>Cambiamento climatico e acidificazione degli oceani</p> <p>Inquinanti e plastica</p> <p>Sostenibilità degli ecosistemi ed economia blu</p>	<p>UN Agenda 2030 Sustainable Development Goals</p> <p>UN Decade of Ocean Science for Sustainable Development</p> <p>IMO Strategic Directions & the Climate Change Strategy for Shipping</p> <p>UNESCO One Planet, One Ocean theme</p> <p>FAO Priorities on Fisheries & Aquaculture</p> <p>EU Green Deal</p> <p>EU Biodiversity Strategy for 2030</p> <p>EU Horizon Europe R&I Framework Program 2021-2027</p> <p>EU Mission Starfish</p> <p>EU Integrated Maritime Policy</p> <p>Union for the Mediterranean priorities</p>
COMPRENDERE I PROCESSI GEOLOGICI	<p>Dinamiche della Terra ed evoluzione dei bacini</p> <p>Mappatura e monitoraggio dei processi</p> <p>Georisorse sostenibili</p> <p>Sistemi idrici integrati</p> <p>Soluzioni a zero emissioni nette di carbonio</p>	<p>UN Agenda 2030 Sustainable Development Goals</p> <p>UN Urban Agenda</p> <p>EU Green Deal</p> <p>EU Horizon Europe R&I Framework Program 2021-2027</p>
COMPRENDERE I RISCHI NATURALI	<p>Processi e meccanismi di pericolosità</p> <p>Previsione e scenari</p> <p>Multirischio integrato</p> <p>Valutazione dell'impatto e mitigazione del rischio</p> <p>Risposta rapida alle emergenze</p>	<p>UN Agenda 2030 Sustainable Development Goals</p> <p>Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015-2030</p> <p>UN Decade of Ocean Science for Sustainable Development</p> <p>EU Horizon Europe R&I Framework Program 2021-2027</p> <p>Trieste Declaration 2019 of the Central European Initiative</p> <p>Kyoto Commitment 2020 for landslide risk reduction</p>
ESPLORARE LE AREE POLARI	<p>Terra solida e criosfera</p> <p>Monitoraggio degli oceani polari</p> <p>Mappatura della litosfera subglaciale</p> <p>Paleoclima e cambiamento climatico</p> <p>Protezione degli ecosistemi polari</p>	<p>UN Agenda 2030 Sustainable Development Goals</p> <p>UN Decade of Ocean Science for Sustainable Development</p> <p>UN Report on Ocean and Cryosphere in a Changing Climate</p> <p>UN Framework Convention on Climate Change Paris Agreement on Climate 2016</p> <p>EU Horizon Europe R&I Framework Program 2021-2027</p>
PROMUOVERE LA SCIENZA APERTA	<p>Dati reperibili, accessibili, interoperabili e riutilizzabili (FAIR)</p> <p>Educazione ai rischi naturali e alla cultura degli oceani,</p> <p>Calcolo ad alte prestazioni, intelligenza artificiale e <i>digital twins</i></p> <p>Scienza dei cittadini</p> <p>Diplomazia scientifica e ambientale</p>	<p>UN Agenda 2030 Sustainable Development Goals</p> <p>EU Horizon Europe R&I Framework Program 2021-2027</p> <p>European Open Science Cloud Declaration</p>

Tutte le cinque missioni dell'OGS sono strettamente connesse con i 17 *Sustainable Development Goals* (SDG) ovvero gli **obiettivi di sviluppo sostenibile** dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Lo sviluppo sostenibile si basa su tre pilastri interconnessi:

- sviluppo economico: poiché la crescita economica è una parte fondamentale dello sviluppo;
- sviluppo ecologico: perché un'attività non può essere mantenuta nel tempo se si riducono le capacità ambientali di fornire beni e servizi;
- sviluppo sociale: in quanto un'attività non può durare nel tempo se produce disuguaglianze sociali; l'implementazione efficace ed efficiente di ogni sistema di gestione o di governo implica e richiede valutazioni anche di tipo sociale e sociologico.

Lo sviluppo sostenibile diventa quindi il contesto in cui si mettono in atto azioni coordinate che promuovono lo sviluppo economico, a beneficio dell'intera società, senza acuire diseguaglianze sociali e senza impattare sulle capacità ambientali e sul tasso di rigenerazione dell'ambiente stesso. L'OGS, essendo un ente centrato su attività di ricerca oceanografica e geofisica, fornisce importanti contributi conoscitivi utili al perseguimento di modalità gestionali e paradigmi economici improntati alla sostenibilità. In linea di principio, infatti, ogni azione volta alla realizzazione di modalità di sfruttamento sostenibili implica la conoscenza, il monitoraggio, la valutazione e la predizione dello stato e del funzionamento dell'ambiente naturale, così da poter contribuire all'identificazione e all'attuazione delle migliori politiche di gestione delle risorse.

Questa conoscenza è ancora più rilevante, e per certi versi difficile da raggiungere in maniera autonoma, nei settori dove è richiesto un approccio transnazionale e, anche in questo caso, la vocazione internazionale dell'Ente risulta estremamente utile per ampliare gli orizzonti conoscitivi. L'OGS ha quindi ritenuto di evidenziare il contributo delle sue missioni e dei suoi programmi al raggiungimento dei 17 Sustainable Development Goals (SDG) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo Sviluppo Sostenibile e in particolare delle tematiche connesse alla Crescita blu sostenibile (*Sustainable Blue Growth*) che costituiscono parte rilevante delle sue attività di ricerca e sviluppo.

Nella tabella successiva si riporta il contributo specifico che ciascuna delle missioni di ricerca e innovazione e ciascuna priorità scientifica dell'OGS apporta agli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

MISSIONI	PRIORITÀ SCIENTIFICHE OGS	OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE
COMPREDERE MARE E OCEANO	Funzionamento degli ecosistemi e biodiversità	
	Osservazione e previsione	
	Cambiamento climatico e acidificazione degli oceani	
	Inquinanti e plastica	
	Sostenibilità degli ecosistemi ed economia blu	
COMPREDERE I PROCESSI GEOLOGICI	Dinamiche della Terra ed evoluzione dei bacini	
	Mappatura e monitoraggio dei processi	
	Georisorse sostenibili	
	Sistemi idrici integrati	
	Soluzioni a zero emissioni nette di carbonio	
COMPREDERE I RISCHI NATURALI	Processi e meccanismi di pericolosità	
	Previsione e scenari	
	Multirischio integrato	
	Valutazione dell'impatto e mitigazione del rischio	
	Risposta rapida alle emergenze	
	Terra solida e criosfera	

MISSIONI	PRIORITÀ SCIENTIFICHE OGS	OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE
ESPLORARE LE AREE POLARI	Monitoraggio degli oceani polari	
	Mappatura della litosfera subglaciale	
	Paleoclima e cambiamento climatico	
	Protezione degli ecosistemi polari	
PROMUOVERE LA SCIENZA APERTA	Dati reperibili, accessibili, interoperabili e riutilizzabili (FAIR)	
	Educazione ai rischi naturali e alla cultura degli oceani	
	Calcolo ad alte prestazioni, intelligenza artificiale e <i>digital twins</i>	
	Scienza dei cittadini	
	Diplomazia scientifica e ambientale	

Un focus di particolare interesse per l’OGS è di contribuire al raggiungimento dell’obiettivo n. 14 dell’Agenda “Conservare e utilizzare in modo sostenibile gli oceani, i mari e le risorse marine” nell’ambito del **Decennio delle Scienze Oceaniche per lo Sviluppo Sostenibile dal 2021 al 2030** proclamato dalle Nazioni Unite per richiamare l’attenzione dei paesi sulla necessità di un sforzo cooperativo per far progredire lo sviluppo sostenibile dell’umanità, sul fatto che tale sforzo richiede di esplorare con attenzione il ruolo dell’oceano e, specificatamente, sulla necessità di sviluppare la conoscenza scientifica legata a mari e oceani. Questi principi trovano tutta piena corrispondenza e risonanza nella missione e nella strategia dell’OGS, che è quindi ineludibilmente impegnato nel contribuire a promuovere le attività del decennio.

Una specifica missione di ricerca scientifica e innovazione è dedicata alla comprensione del *rischio di disastri naturali* e ad essa concorrono in modo trasversale e interdisciplinare tutte le strutture di ricerca scientifica e tecnologica dell’Ente. Pertanto, l’OGS, oltre ai 17 SDGs aderisce ai sette punti chiave del **Framework di Sendai per la Riduzione del Rischio di Disastri 2015-2030** dell’United Nations Office for Disaster Risk Reduction (UNDRR) che sono:

1. Riduzione del numero di vittime causate da disastri
2. Riduzione del numero di persone colpite da disastri
3. Riduzione della perdita economica diretta
4. Riduzione del danno prodotto dalle catastrofi sulle infrastrutture critiche e sui servizi di base
5. Aumento del numero di Paesi con strategie di riduzione del rischio di disastri
6. Potenziamento della cooperazione internazionale rivolta ai Paesi in via di sviluppo
7. Aumento della disponibilità e dell’accesso ai sistemi di allerta rapida multi-rischio.

Gli impatti

Sulla scorta delle raccomandazioni sull'impatto dei programmi europei di ricerca e innovazione² che suggeriscono di definire tali programmi mirando ad un alto potenziale trasformativo e in modo tale da mobilitare molti attori, con un piano guidato da chiari obiettivi e soprattutto da prospettive di forte efficacia, l'OGS ha effettuato un'attenta analisi sulle possibili ricadute delle missioni e delle priorità scientifiche fissate nonché delle risorse per la loro realizzazione, considerando in particolare i seguenti impatti:

- impatto sociale e ambientale
- impatto economico
- impatto culturale
- impatto sul progresso scientifico e tecnologico

Gli impatti sociali e ambientali, economico e culturali sono stati declinati per le singole missioni e per le priorità scientifiche dell'ente e pertanto nella tabella seguente si riportano le ricadute attese in termini di produzione di benessere sociale e ambientale, di benessere economico, e di benessere culturale.

- Impatto sociale e ambientale → scienza per la società → benessere sociale e ambientale
- Impatto economico → scienza per l'economia → benessere economico
- Impatto culturale → scienza per la conoscenza → benessere culturale

MISSIONI	PRIORITÀ SCIENTIFICHE OGS	IMPATTI		
		SCIENZA PER LA SOCIETÀ	SCIENZA PER L'ECONOMIA	SCIENZA PER LA CONOSCENZA
COMPRENDERE MARE E OCEANO	Funzionamento degli ecosistemi e biodiversità	strategie di conservazione (aree marine protette), implementazione Marine Strategy and Directive	impatto ecologico delle attività antropiche, beni e servizi del mare	supporto alla vita, approvvigionamento, regolazione, specie invasive, ambienti marini profondi e di mare aperto
	Osservazione e previsione	monitoraggio ambientale, oceanografia operativa	previsione dello stato del mare, previsione dello stato degli ecosistemi marini, valutazione degli stock ittici	circolazione a macro e micro-scala, ecosistemi marini e costieri
	Cambiamento climatico e acidificazione degli oceani	impatto del cambiamento climatico	rischio ecologico	acidificazione e biodiversità
	Inquinanti e plastica	impatto antropico, caratterizzazione siti inquinati	previsione scenari futuri, bonifiche e recupero materiali	contaminanti, bioaccumulo, biomagnificazione, resilienza degli ecosistemi
	Sostenibilità degli ecosistemi ed economia blu	servizi ecosistemici, fruizione sostenibile e razionale delle risorse, lavori blu, sistemi integrati socio-economico-ecologici	economia ecologica, pianificazione dell'uso delle risorse, approccio ecosistemico alla gestione della pesca, economia del mare, capitale naturale	funzionamento degli ecosistemi, biotecnologie marine e acquacultura, blue skills, cicli biochimici
COMPRENDERE I PROCESSI GEOLOGICI	Dinamiche della Terra ed evoluzione dei bacini	ricostruzione geologica del sottosuolo e dei fondali marini	valutazione delle risorse e dei rischi naturali, qualificazione di siti	geofisica di esplorazione, geologia marina, perforazioni continentali e oceaniche
	Mappatura e monitoraggio dei processi	pianificazione del territorio, sicurezza ambientale, difesa del suolo	valutazione di impatto ambientale, analisi costi-	caratterizzazione geologica e geomorfologica, processi endogeni ed esogeni

² High Level Group on maximising the impact of EU research and innovation programmes (2017) *Research and Innovation - Shaping our Future conference*. European Commission.

MISSIONI	PRIORITÀ SCIENTIFICHE OGS	IMPATTI		
		SCIENZA PER LA SOCIETÀ	SCIENZA PER L'ECONOMIA	SCIENZA PER LA CONOSCENZA
			benefici, sicurezza delle infrastrutture	
	Georisorse sostenibili	fonti energetiche rinnovabili e non convenzionali, geotermia, stoccaggio geologico di rifiuti	valutazione delle risorse naturali, produzione energia rinnovabile, gestione rifiuti tossici e radioattivi	gradiente geotermico e circolazione di fluidi nel sottosuolo, gas idrati, ambienti geologici profondi
	Sistemi idrici integrati	valutazione e protezione delle risorse idriche superficiali e sotterranee, gestione delle falde acquifere e dei bacini idrografici	bilanci idrogeologici, protezione qualità e riserve di acque dolci	ciclo idrologico, circolazione idrica sotterranea, indagini geofisiche e idrogeologiche
	Soluzioni a zero emissioni nette di carbonio	cattura utilizzo e stoccaggio di anidride carbonica, utilizzo e stoccaggio di idrogeno	adattamento al cambiamento climatico	tecnologie di sequestro e trappole geologiche, domi salini
COMPRENDERE I RISCHI NATURALI	Processi e meccanismi di pericolosità	valutazione della sismicità naturale e indotta	valutazione della pericolosità sismica, supporto alla gestione di impianti industriali	sismotettonica e geodinamica, processi di sorgente, telerilevamento e cartografia tematica
	Previsione e scenari	reti di monitoraggio, sorveglianza territorio, posizionamento di precisione in tempo reale, microzonazione sismica	supporto alla progettazione antisismica e alla gestione della pianificazione territoriale	caratterizzazione statistica della pericolosità, transienti geodetici, valutazione della risposta sismica locale
	Multirischio integrato	comprensione delle dinamiche multirischio, educazione al rischio	valutazione integrata multirischio	catene multirischio, rischi costieri e marini
	Valutazione dell'impatto e mitigazione del rischio	mitigazione dei rischi, monitoraggio congiunto suoli-strutture	supporto alla stima di impatto, supporto alla normativa tecnica delle costruzioni	interazione terreno struttura
	Risposta rapida alle emergenze	valutazione del danno, monitoraggio post-sisma	supporto alla gestione e al superamento dell'emergenza	intensità macrosismiche
ESPLORARE LE AREE POLARI	Terra solida e criosfera	protezione delle calotte glaciali	difesa delle aree costiere	innalzamento del livello del mare
	Monitoraggio degli oceani polari	ruolo delle aree polari nella circolazione oceanica	effetti delle correnti oceaniche	interazione ghiaccio-mare, dinamiche di circolazione oceanica globale
	Mappatura della litosfera subglaciale	ricostruzione geologica del sottosuolo polare	valutazione e protezione delle risorse naturali	indagini geofisiche di esplorazione, telerilevamento
	Paleoclima e cambiamento climatico	cambiamento climatico e paleoclima, dinamiche climatiche, registrazione dei cambiamenti passati	previsione degli effetti del cambiamento climatico, scenari climatici futuri	storia glaciale delle aree polari, dinamica glaciale durante le transizioni climatiche
	Protezione degli ecosistemi polari	conservazione e protezione degli ecosistemi polari	impatto della protezione sulla disponibilità di risorse	funzionamento degli ecosistemi polari, impatto globale delle emissioni di inquinanti
PROMUOVERE LA SCIENZA APERTA	Dati reperibili, accessibili, interoperabili e riutilizzabili (FAIR)	sistemi aperti di gestione dei dati, trasparenza della ricerca	efficienza dei costi della ricerca	<i>Open Science (research, data publishing)</i> , distribuzione della conoscenza
	Educazione ai rischi naturali e alla cultura degli oceani,	coscienza dell'ambiente, della pericolosità e delle risorse	sviluppo sostenibile	comunità di ricercatori
	Calcolo ad alte prestazioni, intelligenza artificiale e digital twins	basi di conoscenza e analisi big data	grandi infrastrutture di ricerca	<i>virtual research environments</i> , sistemi collaborativi
	Scienza dei cittadini	Società della Conoscenza	impegno dei cittadini e assunzione di responsabilità	coinvolgimento della cittadinanza attiva

MISSIONI	PRIORITÀ SCIENTIFICHE OGS	IMPATTI		
		SCIENZA PER LA SOCIETÀ	SCIENZA PER L'ECONOMIA	SCIENZA PER LA CONOSCENZA
	Diplomazia scientifica e ambientale	cooperazione internazionale e rafforzamento delle relazioni tra le società	sviluppo sostenibile, trasferimento delle conoscenze	collaborazioni scientifiche tra nazioni, partnership internazionali

L'impatto della produzione scientifica e l'impatto dei progetti identificano la capacità di un Istituto di ricerca di poter incidere sul progresso scientifico e tecnologico nazionale e internazionale e quindi rappresentano la misura privilegiata del contributo dato alla società nel suo complesso in termini di benessere generato.

La misura di impatto della produzione scientifica può essere individuata dagli indicatori citazionali diffusi e condivisi a livello internazionale, sebbene sia necessario premettere che tale approccio non sempre è in grado di cogliere il contributo qualitativo della ricerca, in particolare quella della ricerca istituzionale e delle attività di terza missione.

Gli indicatori di impatto della produzione scientifica che l'OGS ha individuato sono i seguenti:

- Numero assoluto di pubblicazioni nel triennio
- Numero di pubblicazioni rispetto al numero di ricercatori
- Numero di prodotti indicizzati *Web of Knowledge* (prevalentemente riviste scientifiche)
- Numero di prodotti indicizzati da *Scopus*
- Numero di citazioni da *Web of Knowledge*
- Numero di pubblicazioni in relazione all'Impact Factor (IF) delle riviste
- Numero di pubblicazioni non indicizzate
- Classi di attribuzioni VQR
- Rapporto fra i proventi delle attività conto terzi rispetto al valore medio annuo del FOE (Fondo Ordinario per gli Enti Pubblici di Ricerca)

In merito all'**attività progettuale**, inoltre, l'OGS gestisce infrastrutture complesse, coopera con le industrie private attraverso la stipula di contratti molto significativi e gestisce progetti di ricerca internazionali di alta complessità. Nel corso degli anni, l'OGS ha consolidato la propria vocazione alla progettualità europea e alle collaborazioni internazionali, sia in ambito pubblico che privato. Da un punto di vista strategico, l'internazionalizzazione e i contatti con il mondo produttivo sono fondamentali per dare valore aggiunto alle missioni dell'Ente.

Non è sempre facile individuare indicatori che permettano di valutare gli impatti di tali attività e di poterli comparare con altre realtà omologhe, anche se gli stessi indicatori forniscono un riscontro sul livello di internazionalizzazione dell'Ente e di interazione con il contesto privato, nonché sulla sua capacità di attrarre finanziamenti.

Gli indicatori di impatto dell'attività progettuale che l'OGS ha individuato quale misura del contributo dell'Ente alla generazione di valore pubblico sono i seguenti:

- Numero di progetti approvati
- Ammontare di fondi ottenuti da progetti competitivi in relazione al numero di ricercatori e tecnologi
- Numero di progetti PNRR conclusi entro i tempi stabiliti
- Numero di brevetti di cui l'OGS è titolare o co-titolare.

Gli obiettivi strategici

Un Ente crea valore pubblico quando riesce a gestire in modo razionale le risorse economiche a disposizione e a valorizzare il proprio patrimonio intangibile in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze sociali degli utenti, delle parti interessate (stakeholder) e dei cittadini in generale

Per contribuire alla produzione di valore pubblico nei termini sopra descritti e quindi partecipare al progresso scientifico, creare e proteggere il livello complessivo di benessere economico, sociale, e culturale degli stakeholder e della società in generale, l'OGS è consapevole che è necessario definire una strategia ispirata sia all'eccellenza della produzione scientifica e tecnologica, sia all'efficienza ed efficacia gestionale. Lo sviluppo di un ambiente favorevole alla ricerca e all'innovazione per il personale tecnico-scientifico e per il personale amministrativo rappresenta pertanto un impegno imprescindibile dell'Ente.

L'OGS ha così definito gli obiettivi strategici triennali funzionali al perseguimento delle missioni e priorità scientifiche e che sostengono la creazione di valore pubblico. Essi sono stati articolati per ambito (ricerca e gestione) e per area strategica (ricerca scientifica, scienza per la società, organizzazione, professionalità e personale, sostenibilità ambientale, etica e trasparenza, politiche di genere, digitalizzazione).

Nella sottostante tabella vengono riportati, per ciascun obiettivo strategico, le attività previste per la sua realizzazione, l'indicatore di misurazione, il metodo di calcolo ed il risultato atteso (target) nel triennio.

	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	DESCRIZIONE E ATTIVITA' PREVISTE	INDICATORE	METODO DI CALCOLO	BASELINE	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
RICERCA	Ricerca scientifica	Contribuire allo sviluppo di una economia ad alta intensità di conoscenza attraverso la realizzazione dei progetti PNRR	Mantenere le scadenze e il cronoprogramma dei progetti PNRR	Grado di rispetto dei cronogrammi dei progetti PNRR	Cronoprogrammi progetti rispettati/ cronogrammi progetti da rispettare	100%	100%	100%	100%
RICERCA	Ricerca scientifica	Contribuire alla realizzazione del programma nazionale di ricerche in Antartide (PNRA)	Consolidare la partecipazione come soggetto attuatore al PNRA per le attività marine e marittime	Grado di realizzazione delle campagne in Antartide	Rispetto del cronoprogramma stabilito di concerto con gli altri enti attuatori	100%	100%	100%	100%
RICERCA	Ricerca scientifica	Rafforzare la multidisciplinarietà e la cooperazione	Creare e stimolare un'organizzazione che sia favorevole allo sviluppo di progetti rilevanti che integrino, colleghino e valorizzino le conoscenze multidisciplinari dell'Ente	Livello di progettualità multidisciplinare	N. di progetti multidisciplinari (che coinvolgono più sezioni e centri) / n. totale progetti finanziati	7/50 = 14% (Media dei valori del triennio 2020 - 2022)	17%	18%	>=18%
RICERCA	Ricerca scientifica	Migliorare la qualità della produzione scientifica	Potenziare la produzione scientifica presente nelle banche dati bibliometriche internazionali	Capacità di pubblicazione su riviste internazionali con Impact Factor (IF)	N. articoli pubblicati nell'anno su riviste internazionali con Impact Factor (IF) dai R/T / n. totale di R/T (escludendo i R/T che svolgono attività che non comportano, di norma, la pubblicazione dei risultati)	1,0 (Media dei valori del triennio 2020 - 2022)	1,4	1,5	>=1,5
				Livello di pubblicazione su riviste IF dei R/T	Percentuale di R/T che pubblicano su riviste con IF rispetto al n. totale di R/T (escludendo i R/T che svolgono attività che non comportano, di norma, la pubblicazione dei risultati)	90% (Media dei valori del triennio 2020 - 2022)	95%	96%	>=96%
RICERCA	Ricerca scientifica	Mantenere l'impatto della ricerca scientifica	Valorizzare le attività di ricerca scientifica e tecnologica ideando strategie e modelli organizzativi adeguati a incentivare la creazione di partnership con enti e imprese	Capacità di attivare e partecipare a progetti finanziati	N. di progetti attivi, con il ruolo di coordinatore o di partner, finanziati direttamente dalla Commissione europea (valore medio dell'anno)	5 (Media dei valori del triennio 2020 - 2022)	5	5	5

	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	DESCRIZIONE E ATTIVITA' PREVISTE	INDICATORE	METODO DI CALCOLO	BASELINE	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
RICERCA	Ricerca scientifica	Sostenere percorsi di alta formazione	Sviluppare prodotti formativi volti a offrire nuove specializzazioni e adatti a profili junior e senior	Capacità di attrazione della Scuola	Numero di domande ai corsi di alta formazione	>15	>15	>15	>15
			Ampliare l'offerta dei corsi (il numero dei corsi) di alta formazione proposti						
			Ampliare il numero dei partecipanti ai corsi di alta formazione	Capacità di attivazione del master	Numero di partecipanti ammessi al master	> 15	>15	>15	>15
RICERCA	Scienza per la Società	Valorizzare le infrastrutture di ricerca	Favorire i processi di condivisione e integrazione di infrastrutture esistenti nell'ambito di uno o più ambiti di ricerca allo scopo di stimolare la ricerca multidisciplinare	Capacità di valorizzazione delle infrastrutture di ricerca	Numero di nuove proposte progettuali presentate nell'anno che prevedono la valorizzazione delle infrastrutture di ricerca	1	>= 1	>= 1	>= 1
			Accrescere la capacità di interazione tra diverse infrastrutture dell'Ente per produrre ricerca e innovazione e per innescare uno sviluppo intelligente, inclusivo e sostenibile	Grado di realizzazione delle infrastrutture di ricerca finanziate dal MUR	Numero di rendiconti presentati con soglia di spesa rispettata	4	>=4	>=4	>=4
RICERCA	Scienza per la Società	Potenziare le attività di trasferimento tecnologico	Promuovere la formazione e il rafforzamento delle competenze specialistiche in materia di valorizzazione della ricerca. Costruire alleanze per la conoscenza come partenariati innovativi mirati a rafforzare le sinergie tra il mondo della ricerca e quello dell'impresa Potenziare l'ufficio per il Trasferimento Tecnologico UTT	Capacità di partnership innovative	Numero di nuove partnership innovative	0	>= 1	>= 1	>= 1

	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	DESCRIZIONE E ATTIVITA' PREVISTE	INDICATORE	METODO DI CALCOLO	BASELINE	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
RICERCA	Scienza per la Società	Sviluppare le attività di comunicazione, informazione e divulgazione	Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	Capacità di divulgazione della ricerca al largo pubblico	Numero eventi divulgativi rivolti al grande pubblico realizzati nell'anno anche on-line	3 (eventi 2021 oppure media eventi 2022-2023)	>= 7	>= 7	8
RICERCA	Scienza per la Società	Consolidare ed estendere la rete di collaborazioni nazionali e internazionali	Stringere rapporti formali con enti e istituzioni per lo sviluppo della ricerca scientifica	Capacità di ampliare la rete di collaborazioni formalizzate	Numero di nuovi accordi/convenzioni	4 (numero medio 2021-2022)	>=5	>=5	>=5
GESTIONE	Organizzazione	Mantenere un assetto strutturale dinamico e flessibile adeguato alle esigenze della ricerca	Potenziare l'ufficio "progettazione strategica e PNRR" (staff dg - presidenza) Avvio ristrutturazione sede CRS/Udine Avvio nella contabilità economico patrimoniale e della gestione HR con applicativo CINECA	Grado di realizzazione degli obiettivi operativi collegati alla struttura organizzativa	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi operativi collegati all'area organizzazione	0,95	>=95%	>=95%	>=95%
GESTIONE	Professionalità e personale	Mantenere e sviluppare alti livelli di professionalità e competenza	Perfezionamento e integrazione dei programmi formativi dell'Ente nell'ambito del piano pluriennale della formazione	Grado di realizzazione degli obiettivi operativi collegati all'area professionalità e personale	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi operativi collegati all'area professionalità e personale	95%	>=95%	>=95%	>=95%
			Ottimizzare i processi contabili, finanziari e di spesa al fine di ridurre i tempi di pagamento	Indice di tempestività dei pagamenti (decreto lgs 33/13)	Algoritmo definito	- 4,41 (2022)	<= 0	<= 0	<= 0
				Indicatore di ritardo annuale dei pagamenti (art. 4 bis DL 13/23)			<= 0	<= 0	<= 0
GESTIONE	Professionalità e personale	Sostenere forme di conciliazione vita-lavoro e promuovere politiche per il benessere e la qualità della vita lavorativa	Implementazione e consolidamento degli obiettivi di lavoro agile	Grado di copertura dello smart working	Percentuale dei contratti individuali stipulati per lo smart working a regime	15%	>=22%	>=25%	>25%

	AREA	OBIETTIVO STRATEGICO	DESCRIZIONE E ATTIVITA' PREVISTE	INDICATORE	METODO DI CALCOLO	BASELINE	TARGET 2024	TARGET 2025	TARGET 2026
GESTIONE	Sostenibilità ambientale	Promuovere la trasformazione energetica e la sostenibilità ambientale	Realizzazione degli impianti fotovoltaici per una maggiore autonomia energetica delle strutture	Grado di realizzazione degli obiettivi operativi sulla sostenibilità ambientale	Percentuale media di raggiungimento degli obiettivi operativi collegati all'area sostenibilità ambientale	95%	>=95%	>=95%	>=95%
			Installazione di colonnine per la ricarica delle auto elettrica						
			Ottenimento della certificazione UNI ISO 45001						
GESTIONE	Etica e trasparenza	Promuovere e sostenere etica, legalità e trasparenza in tutte le attività dell'ente	Aggiornamento dei codici disciplinari e di comportamento alla vigente normativa	Grado di copertura degli interventi formativi in tema di anticorruzione, trasparenza, etica	Numero di persone che partecipano a eventi formativi e di aggiornamento in tema di anticorruzione, trasparenza e etica / totale dipendenti	20	>=90	>=90	>=90
			Rivalutazione del rischio anticorruzione						
			Creazione di nuova piattaforma per la sezione amministrazione trasparente del sito						
GESTIONE	Politiche di genere	Sostenere la salute di genere dell'Ente per una cultura diffusa delle pari opportunità	Garantire le attività previste nel GEP	Grado di implementazione delle attività del GEP	Numero di attività/iniziative del GEP realizzate	0	=5	=5	=5
GESTIONE	Digitalizzazione	Sostenere la transizione digitale in tutte le attività dell'ente	Ridefinizione dei processi e procedure in digitale	Grado di digitalizzazione dei processi	Numero totale di processi digitalizzati	5 (numero di processi già digitalizzati)	>= 8	>= 9	>= 10
			Miglioramento della sicurezza cibernetica						
			Migrazione al cloud						

2.2 - LA PERFORMANCE OPERATIVA

Gli obiettivi operativi

L'OGS ha tradotto la strategia in obiettivi operativi annuali, strumentali per assicurare il raggiungimento degli obiettivi triennali definiti nella sezione precedente. Essi sono direttamente riconducibili alle unità organizzative (sezioni, centri e servizi tecnico-amministrativi), anche se alcuni di essi hanno carattere trasversale, interessando più aree.

Nella tabella seguente sono, pertanto, riportati gli obiettivi operativi annuali, così come sono stati declinati a partire dagli obiettivi strategici.

AREA	RIF. OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	UNITA' ORGANIZZATIVE RESPONSABILI	ASSEGNAZIONE (DIRETTORI/DIRIGENTI)	INDICATORE	METODO DI CALCOLO	PESO INDICATORE	TARGET 2024
Ricerca scientifica	Contribuire allo sviluppo di una economia ad alta intensità di conoscenza attraverso la realizzazione dei progetti PNRR	Mantenere le scadenze e il cronoprogramma dei progetti PNRR	GEO - OCE - CRS - CGN-DG	Direttori di sezioni e centri	Scostamenti dai cronoprogrammi dei progetti PNRR	Numero di scostamenti non giustificati	100%	0
Ricerca scientifica	Contribuire allo sviluppo di una economia ad alta intensità di conoscenza attraverso la realizzazione dei progetti PNRR	Supportare efficacemente i progetti PNRR	DRU	Dirigente DRU	Avvio delle procedure concorsuali secondo i cronoprogrammi dei progetti PNRR	Concorsi avviati / concorsi da avviare	100%	100%
			DFP	Dirigente DFP	Avvio delle procedure di acquisto di beni e servizi secondo i cronoprogrammi dei progetti PNRR	Procedure avviate / procedure da avviare	100%	100%
Ricerca scientifica	Contribuire alla realizzazione del programma nazionale di ricerche in Antartide PNRA	Contribuire alle missioni italiane in Antartide	CGN	Direttore CGN	Grado di realizzazione delle campagne antartiche	Rispetto del cronoprogramma	100%	100%
Ricerca scientifica	Rafforzare la multidisciplinarietà e la cooperazione	Creare e stimolare un'organizzazione che sia favorevole allo sviluppo di progetti rilevanti che integrino, colleghino e valorizzino le conoscenze	GEO - OCE - CRS	Direttori di sezioni e centri (no CGN)	Livello di progettualità multidisciplinare	N. di progetti multidisciplinari che coinvolgono più sezioni e centri / n. totale progetti finanziati (Media dei valori del triennio 2020 - 2022: 7/50=14%)	100%	>=17%

AREA	RIF. OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	UNITA' ORGANIZZATIVE RESPONSABILI	ASSEGNAZIONE (DIRETTORI/DIRIGENTI)	INDICATORE	METODO DI CALCOLO	PESO INDICATORE	TARGET 2024
			CGN	Direttore CGN	Capacità di integrazione delle risorse umane del sistema nave	Numero di persone integrate e formate provenienti da altre sezioni e/o da altri istituti, nel sistema "nave"	100%	>=2
Ricerca scientifica	Migliorare la qualità della produzione scientifica	Potenziare la produzione scientifica presente nelle banche dati bibliometriche internazionali	GEO - OCE - CRS	Direttori di sezioni e centri (no CGN)	Livello di pubblicazione su riviste IF dei R/T	Percentuale di R/T che pubblicano su riviste con IF rispetto al n. totale di R/T (escludendo i R/T che svolgono attività che non comportano, di norma, la pubblicazione dei risultati)	100%	> 80%
Ricerca scientifica	Mantenere l'impatto della ricerca scientifica	Valorizzare le attività di ricerca scientifica e tecnologica ideando strategie e modelli organizzativi adeguati a incentivare la creazione di partnership con enti e imprese	GEO - OCE - CRS	Direttori di sezioni e centri (no CGN)	Capacità di attivare e partecipare a progetti finanziati	Numero di progetti attivi, con il ruolo di coordinatore o di partner, vinti su bandi competitivi	100%	>= 5
Ricerca scientifica	Sostenere percorsi di alta formazione	Sviluppare prodotti formativi volti a offrire nuove specializzazioni e adatti a profili junior e senior	ICAP	ICAP	Capacità di attrazione della Scuola	Numero di domande ai corsi di alta formazione	50%	> 25
			ICAP	ICAP	Capacità di attivazione del master	Numero di partecipanti ammessi al master	50%	> 10
Scienza per la Società	Valorizzare le infrastrutture di ricerca	Accrescere la capacità di interazione tra diverse infrastrutture dell'Ente (per produrre ricerca e innovazione e per innescare uno sviluppo intelligente, inclusivo e sostenibile)	GEO - OCE - CRS	Direttori di sezioni e centri (no CGN)	Capacità di valorizzazione e gestione delle infrastrutture di ricerca	Numero di proposte progettuali presentate nell'anno che prevedono la valorizzazione delle infrastrutture di ricerca	100%	>=3

AREA	RIF. OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	UNITA' ORGANIZZATIVE RESPONSABILI	ASSEGNAZIONE (DIRETTORI/DIRIGENTI)	INDICATORE	METODO DI CALCOLO	PESO INDICATORE	TARGET 2024
Scienza per la Società	Valorizzare le infrastrutture di ricerca	Aumentare le capacità di ricerca interdisciplinare della nave Laura Bassi	CGN	Direttore CGN	Capacità di programmazione degli interventi strutturali	Numero di interventi realizzati su interventi previsti nel piano biennale di programmazione	100%	100%
Scienza per la Società	Potenziare le attività di trasferimento tecnologico	Costruire alleanze per la conoscenza come partenariati innovativi mirati a rafforzare le sinergie tra il mondo della ricerca e quello dell'impresa	DG	Direttore generale	Avvio dell'attività della nuova Unità operativa TT (Trasferimento Tecnologico)	Costituzione di una banca dati di tutte le attività di TT e conto terzi	100%	entro il 31/12/2024
Scienza per la Società	Sviluppare le attività di comunicazione, informazione e divulgazione	Valorizzare i risultati della ricerca presso le istituzioni pubbliche e la società	DG - UFFICIO STAMPA	Direttore generale	Numero di eventi divulgativi rivolti al grande pubblico	N. eventi divulgativi rivolti al grande pubblico realizzati nell'anno anche on-line	100%	>= 5
Scienza per la Società	Consolidare ed estendere la rete di collaborazioni nazionali e internazionali	Stringere rapporti formali con enti e istituzioni per lo sviluppo della ricerca scientifica	GEO - OCE - CRS	Direttori di sezioni e centri (no CGN)	Capacità di ampliare la rete di collaborazioni formalizzate	Numero di nuovi accordi/convenzioni	100%	>= 1
Scienza per la Società	Consolidare ed estendere la rete di collaborazioni nazionali e internazionali	Attivazione di internship internazionali sulle infrastrutture navali	CGN	Direttore CGN	Capacità di ampliare la rete di collaborazioni sulle infrastrutture navali	Numero di nuove internship attivate	100%	>= 1
Organizzazione	Mantenere un assetto strutturale dinamico e flessibile adeguato alle esigenze della ricerca	Potenziamento dell'attività dell'ufficio "progettazione strategica e PNRR" (staff dg - presidenza)	DG	Direttore generale	Organizzazione di un cruscotto per la gestione dei progetti PNRR	Scadenza	100%	entro il 30/9/2024
Organizzazione	Mantenere un assetto strutturale dinamico e flessibile adeguato alle esigenze della ricerca	Avvio ristrutturazione sede CRS/Udine	DG - DFP	Direttore generale - Dirigente DFP	Data di affidamento dell'incarico per i lavori	Scadenza	100%	entro il 30/9/2024

AREA	RIF. OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	UNITA' ORGANIZZATIVE RESPONSABILI	ASSEGNAZIONE (DIRETTORI/DIRIGENTI)	INDICATORE	METODO DI CALCOLO	PESO INDICATORE	TARGET 2024
Organizzazione	Mantenere un assetto strutturale dinamico e flessibile adeguato alle esigenze della ricerca	Avvio della contabilità economico patrimoniale e della gestione HR con applicativo Cineca	DFP - DRU	Dirigente DFP - Dirigente DRU	Grado di implementazione della contabilità economico patrimoniale e della gestione HR con applicativo Cineca	Percentuale di operatività raggiunta	100%	>=95%
Professionalità e personale	Mantenere e sviluppare alti livelli di professionalità e competenza	Definizione degli accordi decentrati sul salario accessorio	DG - DRU	Direttore generale - Dirigente DRU	Proposta di stipula dell'accordo decentrato per il personale IV-VIII, I-III e area dirigenziale	Scadenza	100%	entro il 30/6/2024
Professionalità e personale	Mantenere e sviluppare alti livelli di professionalità e competenza	Perfezionamento e integrazione dei programmi formativi dell'ente nell'ambito del piano pluriennale della formazione	DG - DRU	Direttore generale - Dirigente DRU	Numero di nuove attività formative avviate	Conteggio delle nuove attività formative avviate nell'anno	100%	>= 8
Professionalità e personale	Mantenere e sviluppare alti livelli di professionalità e competenza	Perfezionamento e integrazione dei programmi formativi dell'ente nell'ambito del piano pluriennale della formazione	DG-	Direttore generale - Dirigente DRU - Dirigente DFP Direttore ICAP Direttore ICT	Numero di piani formativi individuali predisposti	Numero di piani di formazione individuale di almeno 24 ore anno/ numero di dipendenti della struttura	100%	<=1
Professionalità e personale	Mantenere e sviluppare alti livelli di professionalità e competenza	Riduzione dei tempi di pagamento delle Pubbliche Amministrazioni	DG - DFP	Direttore generale - Dirigente DFP	Indice di tempestività dei pagamenti	Algoritmo definito	50%	<= 0
					Indicatore di ritardo annuale dei pagamenti (di cui all'art. 4 bis DL 13/23)	target 2024 calcolato su un volume di pagamenti >=80% dell'importo delle fatture ricevute nell'anno	50%	<= 0
Professionalità e personale	Sostenere forme di conciliazione vita-lavoro e promuovere politiche per il benessere e la qualità della vita lavorativa	Implementazione e consolidamento degli obiettivi di lavoro agile	DG - DRU	Direttore generale - Dirigente DRU	Numero di contratti individuali stipulati/ totale personale	Percentuale dei contratti individuali stipulati per lo smart working a regime	100%	> 25%* *con modifica normativa

AREA	RIF. OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	UNITA' ORGANIZZATIVE RESPONSABILI	ASSEGNAZIONE (DIRETTORI/DIRIGENTI)	INDICATORE	METODO DI CALCOLO	PESO INDICATORE	TARGET 2024
Sostenibilità ambientale	Promuovere la trasformazione energetica e la sostenibilità ambientale	Realizzazione degli impianti fotovoltaici per una maggiore autonomia energetica delle strutture	DG - DFP	Direttore generale - Dirigente DFP	Avvio degli affidamenti per l'installazione dei pannelli fotovoltaici sugli edifici	Scadenza	100%	31/12/2024
Sostenibilità ambientale	Promuovere la trasformazione energetica e la sostenibilità ambientale	Installazione di colonnine per la ricarica delle auto elettriche	DG - DFP	Direttore generale - Dirigente DFP	Numero di nuove colonnine installate	Numero di nuove colonnine installate nell'anno	100%	>=1
Sostenibilità ambientale	Promuovere la trasformazione energetica e la sostenibilità ambientale	Ottenimento della certificazione UNI ISO 45001	DG	Direttore generale	Rilascio della certificazione	Scadenza	100%	entro il 30/06/2024
Etica e trasparenza	Promuovere e sostenere etica, legalità e trasparenza in tutte le attività dell'ente	Aggiornamento dei codici disciplinari e di comportamento alla vigente normativa	DG - DRU	Direttore generale - Dirigente DRU	Adozione del nuovo codice di comportamento aggiornato dell'ente	Scadenza	50%	entro il 30/06/2024
			DG - DRU	Direttore generale - Dirigente DRU	Adozione del codice etico dell'ente	Scadenza	50%	entro il 30/06/2024
Etica e trasparenza	Promuovere e sostenere etica, legalità e trasparenza in tutte le attività dell'ente	Rivalutazione del rischio anticorruzione	DG - DRU	Direttore generale - Dirigente DRU	Garantire l'aggiornamento della sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO	Scadenza	100%	entro il 30/11/2024
Etica e trasparenza	Promuovere e sostenere etica, legalità e trasparenza in tutte le attività dell'ente	Creazione di nuova piattaforma per la sezione amministrazione trasparente del sito	DG - DRU - ICT	Direttore generale - Dirigente DRU - Direttore ICT	Implementazione della nuova piattaforma amministrazione trasparente	Scadenza	100%	entro il 30/06/2024

AREA	RIF. OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	UNITA' ORGANIZZATIVE RESPONSABILI	ASSEGNAZIONE (DIRETTORI/DIRIGENTI)	INDICATORE	METODO DI CALCOLO	PESO INDICATORE	TARGET 2024
Politiche di genere	Sostenere la salute di genere dell'Ente per una cultura diffusa delle pari opportunità	Realizzazione del GEP nell'ambito delle scadenze previste	DG - DFP	Direttore generale - Dirigente DFP	Grado di realizzazione delle attività previste nel GEP per l'anno in corso	Numero di attività realizzate / totale attività previste (per DFP quelle di competenza)	100%	>= 90%
Digitalizzazione	Sostenere la transizione digitale in tutte le attività dell'ente	Ridefinizione dei processi e procedure a supporto del nuovo sistema informativo	DG-DRU-ICT	Direttore generale - Dirigente DFP – Dirigente DRU - Direttore ICT	Creazione di una procedura per l'esecuzione di concorsi in modalità digitale	Scadenza	100%	entro il 31/10/2024
Digitalizzazione	Sostenere la transizione digitale in tutte le attività dell'ente	Digitalizzazione delle procedure autorizzative non standard	DG-DRU-ICT	Direttore generale - Direttore ICT	Numero di procedure autorizzative non standard digitalizzate	Numero di procedure autorizzative non standard digitalizzate	100%	>= 2
Digitalizzazione	Sostenere la transizione digitale in tutte le attività dell'ente	Stesura di un progetto per migliorare la sicurezza cibernetica	DG - ICT	Direttore generale - Direttore ICT	Progetto pubblicato	Scadenza	100%	entro il 31/12/2024
Digitalizzazione	Sostenere la transizione digitale in tutte le attività dell'ente	Migrazione al cloud	DG - ICT	Direttore generale - Direttore ICT	Migrazione di servizi on-premise a piattaforme cloud	Numero di servizi	100%	>= 2

2.3 - RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Premessa

La presente sezione integra e assorbe, ai sensi del D.L. n. 80/2021 convertito con L. n. 113/2021, quanto in precedenza contenuto nel Piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). Queste disposizioni, collocate in un contesto sovranazionale (Convenzione OCSE 1997, convenzione ONU 2003, ecc.) mirano all'introduzione di un sistema organico di prevenzione della corruzione, il cui aspetto caratterizzante è dato dalla formulazione e conseguente attuazione di strategie a tal fine indirizzate, così articolandosi su due livelli operativi:

- **livello nazionale**, tramite la predisposizione e la diffusione del Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) quale "atto generale di indirizzo rivolto a tutte le amministrazioni", di competenza originariamente del Dipartimento della Funzione Pubblica e attualmente dell'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- **livello decentrato**, di competenza di ciascuna Amministrazione Pubblica, nell'ambito del quale ciascun ente è tenuto ad adottare un PTPCT (ora confluito nel PIAO) quale documento programmatico che, nel rispetto delle indicazioni e degli indirizzi forniti dal PNA ed avuto riguardo dello specifico contesto organizzativo, riporti un'analisi delle attività maggiormente esposte al rischio di corruzione e le misure da porre in essere volte alla prevenzione, al controllo e al contrasto della corruzione e dell'illegalità.

È bene precisare che la nozione di **corruzione** cui si fa riferimento nella normativa, nei PNA e nei PTPCT, è intesa quale fenomeno comprensivo delle varie situazioni in cui, nel corso dell'attività amministrativa, si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere a lui affidato, al fine di ottenere vantaggi privati.

Le situazioni rilevanti sono quindi più ampie della fattispecie penalistica disciplinata dagli artt. 318, 319 e 319 ter del Codice penale e tali da ricomprendere tutte le situazioni in cui, a prescindere dalla rilevanza penale, venga in evidenza un malfunzionamento dell'amministrazione a causa dell'uso a fini privati dell'azione amministrativa. In tal senso si segnala la Proposta di Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio sulla lotta contro la corruzione del 3.5.2023 che mira a ridefinire i reati di corruzione e le relative sanzioni, come anche le misure per prevenire e combattere meglio la corruzione. La definizione stessa di corruzione vuole essere ampliata, per contemplare anche l'appropriazione indebita, il traffico d'influenze, l'abuso di funzione, l'ostruzione alla giustizia, l'arricchimento illecito e il tentativo di corruzione (in pratica sia quella attiva che passiva).

Soggetti, funzioni, responsabilità in materia di anticorruzione

I soggetti che, all'interno dell'OGS, concorrono alla predisposizione e all'attuazione delle strategie in materia di prevenzione della corruzione, in base alla L. n. 190/2012, così come integrata dal PNA, sono di seguito indicati con i rispettivi compiti.

L'incarico di **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - RPCT** per il 2024 è stato conferito, con Deliberazione CDA n. 115 del 28.12.2023, al dott. Gianluca Brogi.

I **referenti del RPCT** in materia sono la Direttrice Generale, i Direttori delle Sezioni e dei Centri di Ricerca, il Dirigente della Direzione Risorse Umane (DRU), il Dirigente della Direzione Finanza e Patrimonio (DFP), il Direttore della struttura ICT e il Direttore della struttura ICAP. Essi agiscono e

collaborano al fine di rendere attuali e operative le misure di controllo e monitoraggio così come delineate nel Piano e rinforzare il coinvolgimento degli altri funzionari responsabili e, a cascata, di tutto il personale coinvolto per aumentare il grado di consapevolezza e attenzione.

L'incarico di **Gestore delle segnalazioni antiriciclaggio** è stato assegnato al RPCT. Il Gestore delle comunicazioni di operazioni sospette è il soggetto delegato a valutare e effettuare le comunicazioni in merito a fattispecie di riciclaggio di denaro o di finanziamento al terrorismo, alla Unità di Informazione Finanziaria (UIF) presso la Banca d'Italia ai sensi del D. Lgs n. 231/2007 e delle corrispondenti Istruzioni UIF del 23 aprile 2018 e successive integrazioni.

L'OGS ha nominato **Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante** il dott. Daniele Magrin, incaricato della compilazione e dell'aggiornamento annuale delle informazioni e dei dati identificativi nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti di cui al D. Lgs. 179/2012.

L'incarico di **Responsabile dei processi di inserimento in ambiente di lavoro delle persone con disabilità** di cui all'art. 39-ter del D. Lgs n. 165/2001 è stato assegnato all'avv. Carlo Martone, dirigente della Direzione per la Gestione delle Risorse Umane che svolge anche il ruolo di **Responsabile per l'accessibilità dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità** secondo l'art. 3 del D. Lgs n. 222/2023.

Valore Pubblico e prevenzione della corruzione

Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2022, di cui alla Delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023, ha subito un limitato aggiornamento con la Delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023.

L'ANAC evidenzia "la prevenzione della corruzione e la trasparenza come dimensioni del valore pubblico". Le riforme introdotte con il PNRR e con la disciplina sul PIAO hanno importanti ricadute in termini di predisposizione degli strumenti di programmazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Obiettivo principale è, infatti, quello di mettere a sistema e massimizzare l'uso delle risorse a disposizione delle pubbliche amministrazioni (umane, finanziarie e strumentali) per perseguire efficacemente gli obiettivi posti con il PNRR, razionalizzando la disciplina in un'ottica di massima semplificazione e, al contempo, migliorando complessivamente la qualità dell'agire delle Amministrazioni. Il PIAO è, altresì, misura che concorre all'adeguamento degli apparati amministrativi alle esigenze di attuazione del PNRR.

Secondo l'ANAC va privilegiata una nozione ampia di valore pubblico intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.

La creazione di una cultura del rischio e della compliance, con una tolleranza zero nei confronti di qualsivoglia forma corruttiva, risulta essere un fattore determinante per una buona governance e per un sistema di controllo interno e di gestione dei rischi efficace. In questa prospettiva una cultura sana (intesa sinteticamente come la combinazione dei valori, atteggiamenti e comportamenti) è fondamentale per la tutela, la protezione e la creazione di valore nel lungo termine.

In quest'ottica, la prevenzione della corruzione è dimensione del valore pubblico e ha natura trasversale a tutte le attività volte alla realizzazione della missione istituzionale di una amministrazione o ente. Nel prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e nel perseguire obiettivi di imparzialità e trasparenza, la prevenzione della corruzione contribuisce, cioè, a generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa. Lo stesso

concetto di valore pubblico è valorizzato attraverso un miglioramento continuo del processo di gestione del rischio, in particolare per il profilo legato all'apprendimento collettivo. Anche i controlli interni presenti nelle amministrazioni ed enti, messi a sistema, così come il coinvolgimento della società civile, concorrono al buon funzionamento dell'amministrazione e contribuiscono a generare valore pubblico.

In altre parole, le misure di prevenzione e le azioni per la trasparenza sono a protezione del valore pubblico ma, esse stesse, produttive di valore pubblico e strumentali a produrre risultati sul piano economico e su quello dei servizi, con importanti ricadute sull'organizzazione sociale ed economica del Paese.

In questo contesto, l'OGS ha pertanto colto l'opportunità di strutturare gli obiettivi strategici anche riguardo la trasparenza, quali ad esempio:

- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;
- revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento a seguito dell'emanazione del DPR 16 aprile 2013, n. 62 e dalla stipula del CCNL 2022-2024)
- consolidamento e ulteriore promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza e imparzialità dei processi di valutazione)
- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni attraverso il miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno
- digitalizzazione dell'attività di rilevazione e valutazione del rischio e di monitoraggio
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico, ai fini del miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione) e conseguente promozione di strumenti di condivisione di esperienze e buone pratiche
- implementazione di un sistema di indicatori per monitorare l'attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO integrato nel sistema di misurazione e valutazione della performance
- integrazione tra sistema di monitoraggio della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni
- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente" e miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella stessa
- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione degli appalti pubblici e alla selezione del personale.

Analisi di contesto interno ed esterno

L'ANAC per il contesto esterno rammenta di acquisire e interpretare, in termini di rischio corruttivo rispetto alla propria amministrazione/ente, sia le principali dinamiche territoriali o settoriali, sia le influenze o pressioni di interessi esterni cui l'amministrazione potrebbe essere sottoposta. Anche nella fase di elaborazione del contesto esterno sarebbe opportuno, compatibilmente con la sostenibilità di tale attività e in una logica di gradualità progressiva, il confronto con gli stakeholder esterni mediante le forme di ascolto in grado di assicurare una partecipazione effettiva dei portatori di interesse (ad esempio mediante audizioni, dibattiti, questionari tematici, ecc.). Sulla definizione

dei tempi e delle modalità ogni amministrazione può valutare le soluzioni più idonee garantendo la trasparenza delle scelte. Vengono così in rilievo, ad esempio, i dati relativi a: contesto economico e sociale; presenza di criminalità organizzata e/o di fenomeni di infiltrazioni di stampo mafioso; reati di riciclaggio, corruzione, concussione, peculato; informazioni acquisite con indagini relative agli stakeholder di riferimento; criticità riscontrate attraverso segnalazioni esterne o risultanti dalle attività di monitoraggio.

Per il contesto interno la selezione delle informazioni e dei dati è funzionale sia a rappresentare l'organizzazione, dando evidenza anche del dato numerico del personale, sia ad individuare quegli elementi utili ad esaminare come le caratteristiche organizzative possano influenzare il profilo di rischio dell'amministrazione. Non ci si deve limitare, pertanto, ad una mera presentazione della struttura organizzativa ma vanno considerati elementi tra cui: la distribuzione dei ruoli e delle responsabilità attribuite, la qualità e quantità del personale, le risorse finanziarie di cui si dispone, le rilevazioni di fatti corruttivi interni che si siano verificati, gli esiti di procedimenti disciplinari conclusi, le segnalazioni di whistleblowing.

Contesto esterno

Sulla base delle indicazioni dell'ANAC, si è fatto riferimento, per l'analisi del contesto esterno, a dati vari ed eterogenei provenienti da informazioni e documenti di pubblico accesso, tra cui:

- le relazioni per l'inaugurazione dell'anno giudiziario 2023:

 [del Procuratore generale presso la Corte d'appello di Trieste;](#)

 [del Procuratore generale della Corte dei Conti per il Friuli Venezia Giulia;](#)

 [la relazione dell'Osservatorio regionale antimafia.](#)

La [Nota di aggiornamento al Documento di Economia e Finanza Regionale \(DEFER\) 2024 del 13 dicembre 2023](#) illustra lo scenario socio-economico regionale anche attraverso le previsioni di sviluppo dei principali indicatori in confronto con i rispettivi nazionali. L'analisi si sofferma, in particolare, sui dati congiunturali relativi allo stato dell'economia territoriale e dei settori produttivi, del mercato del lavoro e dello stato di salute della società del Friuli-Venezia Giulia.

Per quanto riguarda, in particolare, la misurazione della corruzione, anche l'Italia rientra nelle rilevazioni gestite annualmente da Transparency International che utilizza il cosiddetto l'Indice di percezione della corruzione (CPI). Come riportato dall'ANAC "Nell'ultimo anno l'Italia è migliorata ancora nella classifica di TI, dopo il balzo di dieci posizioni dello scorso anno: secondo i dati dell'indice della percezione della corruzione 2022 diffusi il 31 gennaio 2023 siamo al 41° posto su una classifica di 180 paesi. L'anno precedente l'Italia occupava il 42° posto.

L'indice di Percezione della Corruzione (CPI) di Transparency International misura la percezione della corruzione nel settore pubblico e nella politica in numerosi Paesi di tutto il mondo. Lo fa basandosi sull'opinione di esperti e assegnando una valutazione che va da 0, per i Paesi ritenuti molto corrotti, a 100, per quelli "puliti": il punteggio dell'Italia nel 2022 è 56, ben tre punti in più rispetto al 2020 (stabile rispetto al 2021). L'andamento è positivo dal 2012: in dieci anni abbiamo guadagnato 14 punti. La media dei paesi dell'Europa occidentale è di 66 punti."

 [Transparency International](#) (ANAC)

 [Transparency International](#)

 [Transparency Italia](#)

Il 30 gennaio 2024 è prevista la presentazione della nuova edizione 2023 dell'Indice di Percezione della Corruzione di Transparency International.

L'OGS, Ente pubblico di Ricerca che per sua missione e vocazione è fortemente legato al territorio e che si trova ad operare anche in contesto nazionale e internazionale in forza delle molteplici attività e collaborazioni in ambito scientifico, ha sede in una Regione di 7.924,4 kmq con una conformazione geografica e idrogeologica caratterizzata da un'elevata proporzione di zone montane, a cui si associa la prossimità a confini internazionali, caratteristica che espone il territorio regionale al rischio di attività illegali transfrontaliere. La fascia costiera del Friuli-Venezia Giulia è occupata da due sistemi ambientali molto diversi fra loro che vengono a contatto nei pressi del Villaggio del Pescatore: la costa rocciosa del Triestino (su flysch e su calcare) e il vasto sistema della costa sedimentaria del Nord-Adriatico. Il sistema della costa sedimentaria è rappresentato dalla grande laguna di Grado e Marano, dal lembo costiero da Monfalcone a Grado che include le foci dei fiumi Isonzo e Tagliamento ([Fonte: Regione FVG – Ambienti costieri – Allegato C](#))

Al 31 dicembre 2022 la popolazione residente in FVG è pari a 1.192.191, in calo dello 0,2% rispetto all'anno precedente mentre gli stranieri iscritti in anagrafe sono 115.585, in aumento del 2,2% rispetto alla stessa data dell'anno precedente ([Fonte: Regione autonoma Friuli Venezia Giulia - Regione in cifre 2023](#)).

Secondo l'ultimo [Rapporto regionale annuale della Banca d'Italia relativo al Friuli Venezia Giulia del 15 giugno 2023](#), nel 2022 la crescita dell'attività economica in Friuli Venezia Giulia è proseguita, ridimensionandosi molto nella seconda parte dell'anno, frenata dai rialzi dei prezzi dell'energia e dall'indebolimento della domanda interna ed estera. L'indicatore trimestrale dell'economia regionale (ITER) elaborato dalla Banca d'Italia è salito del 3,7 per cento, in linea con l'andamento del PIL nazionale. La lieve flessione della produzione nell'industria in senso stretto è stata ampiamente compensata dalla crescita di quella delle costruzioni e dei servizi. Sempre secondo tale rapporto della Banca d'Italia, nel 2022 è proseguita la crescita dell'occupazione, soprattutto della componente dipendente a tempo indeterminato. L'incremento del numero degli occupati dipendenti ha coinvolto tutti i settori ed è stato più forte nel turismo e nell'industria in senso stretto. Ciò si è tradotto in una maggiore partecipazione al mercato del lavoro, nonostante la riduzione delle persone in cerca di occupazione. Il ricorso agli ammortizzatori sociali ha continuato a diminuire, restando solo lievemente al di sopra dei livelli pre-pandemici.

Per quanto attiene gli [indicatori ufficiali ISTAT per la misurazione del benessere equo e sostenibile](#) dei territori italiani, le province del Friuli Venezia Giulia hanno livelli di benessere relativo più alti sia rispetto all'Italia, sia al complesso dei territori del Nord-est. Classificando le province italiane in 5 classi di benessere relativo (bassa, medio-bassa, media, medio-alta e alta) sul complesso degli indicatori disponibili per l'ultimo anno di riferimento (2020-2022), il 35,8 per cento delle misure colloca le province del Friuli-Venezia Giulia nella classe di benessere più elevata; nel complesso il 60,0 per cento delle misure le assegna alle classi medio-alta e alta (la media delle province del Nord-est è rispettivamente 29,3 e 56,1 per cento). I segnali di svantaggio sono meno frequenti. Poco meno del 20 per cento delle misure si concentra nella coda della distribuzione, ovvero nelle due classi di benessere relativo più basse tra le cinque considerate (la media delle province del Nord-est è 25,2 per cento).

Con particolare riferimento, infine, allo specifico contesto del sistema scientifico e dell'innovazione, il Friuli-Venezia Giulia è considerato un "hub" per la scienza e la tecnologia, con un'ampia dotazione di infrastrutture di ricerca di respiro internazionale, vantando un'ampia comunità di scienziati e studenti stranieri e la presenza di una considerevole rete di istituzioni di ricerca, sia pubbliche che private. In questo contesto l'OGS è uno dei partner del Sistema Scientifico e dell'Innovazione del Friuli Venezia Giulia (**SIS FVG**), importante iniziativa della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, in collaborazione con il Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale e il Ministero dell'Università e della Ricerca, per la valorizzazione del sistema regionale in materia di ricerca,

sviluppo e innovazione anche ai fini di assicurare adeguate ricadute sul territorio delle attività di R&I dal punto di vista socio-economico e ambientale.

Contesto interno

L'OGS conduce, attraverso un progressivo affinamento negli anni della comprensione dei fenomeni, un'analisi di approfondimento che agevola e continuerà ad agevolare l'impostazione della strategia anti-corruttiva. L'obiettivo principale è rappresentato dall'individuazione e adozione di misure mirate ed efficaci, volte a mantenere aggiornato ed efficace il processo di mappatura delle azioni e a renderlo strumento proattivo all'interno del contesto operativo dell'Ente, coinvolgendo efficacemente i protagonisti dei singoli processi.

L'OGS ha in programma la definizione di un nuovo regolamento per la gestione delle segnalazioni di illeciti e la tutela del segnalante, anche in relazione alle novità apportate dal D.lgs. 24/2023 attuativo della direttiva (UE) 2019/1937 sul *whistleblowing*, considerando quest'ultimo come un importante strumento di prevenzione e lotta alla corruzione.

In considerazione dell'ambito di attività dell'OGS, caratterizzato dalla realizzazione di progetti di ricerca anche di rilevanza europea e internazionale, sono da considerarsi i dati relativi alla dimensione finanziaria, ai rapporti di lavoro instaurati, ai principali campi di attività istituzionale e al settore dei contratti pubblici. La struttura organizzativa e la dimensione finanziaria sono rinvenibili sia nelle specifiche descrizioni contenute nelle diverse sezioni del sito web che nei dati dei bilanci e dall'evidenza delle transazioni contabili processate dall'Ente negli ultimi tre anni.

 [Struttura organizzativa di OGS](#)

 [Dimensioni finanziarie](#)

 [Transazioni](#)

Elementi ricavabili dall'analisi del contesto interno ed esterno con finalità di prevenzione della corruzione

Con riferimento ai processi caratterizzanti le attività dell'Ente, ricadenti nelle aree di rischio e contenute nel registro dei rischi con la descrizione delle misure di presidio, si sottolinea che si sta procedendo nell'analisi definitiva dei processi relativi alla gestione dei finanziamenti dei progetti di ricerca e dei progetti collegati al PNRR, individuando le misure di prevenzione ad essi applicabili.

Anche l'attività di gestione delle risorse umane, correlata alla necessaria strategia di ulteriore potenziamento del capitale umano adottata dall'OGS, è improntata a una puntuale e accurata attuazione delle misure predisposte nell'ambito della pianificazione delle assunzioni.

Con specifico riferimento alle attività di ricerca e reclutamento di personale specificatamente legate ai progetti PNRR, premesso che tale gestione presenta regole proprie che contengono anche aspetti innovativi, sia per le modalità di svolgimento delle procedure, sia per quanto attiene all'amministrazione delle risorse e alla loro rendicontazione e in considerazione della durata pluriennale dei progetti, è stata rilevata la necessità di attivare procedure amministrative complesse che richiedono una ulteriore attività formativa specifica e di monitoraggio dedicata.

Analisi dei processi e predisposizione misure di prevenzione

L'OGS ritiene, anche in ragione della propria strutturazione e avuto riguardo alla numerosità del personale dedicato al presidio delle varie attività, particolarmente utile e proficuo mantenere una linea di continuità con le azioni attuate e contenute nelle pianificazioni precedenti, consolidando le

esperienze positive ed efficaci, in un'ottica di mantenimento e perfezionamento continuo. Pertanto, anche in questa ulteriore strutturazione della pianificazione strategica e operativa, resta imprescindibile mantenere la misurazione e valutazione delle misure già attuate, dal contesto esterno ed interno e dagli interventi normativi che si concretizzano in azioni concrete grazie anche all'interazione costruttiva con la struttura organizzativa e con gli organi di vertice. A cornice e supporto di ciò assumono particolare importanza i processi di monitoraggio dello stato di avanzamento della realizzazione delle misure programmate, dai quali emergono le necessità di eventuali aggiustamenti o ulteriori azioni da implementare e le conseguenti fasi di misurazione dell'efficacia delle misure che consentono una valutazione appropriata degli interventi realizzati. Come indicato nel seguente prospetto l'OGS, per ogni processo e sotto-processo, mantiene l'aggiornamento della mappatura e della scheda di valutazione del rischio, completa delle misure di prevenzione, ove già realizzate nel passato, ed anche l'analisi dei processi aggiunti successivamente per pervenire alla relativa mappatura e valutazione del rischio.

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	SOTTO-PROCESSO
Affidamento di lavori, servizi e forniture	Appalti lavori, forniture e servizi	Programmazione
		Progettazione e indizione
		Selezione del contraente
		Verifica aggiudicazione e stipula contratto
		Esecuzione del contratto
		Rendicontazione del contratto
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Concessione benefici (<i>benefici del fondo sociale al personale, contributi alle imprese, borse di studio, premi e altre forme di incentivo a soggetti diversi dal personale</i>)	Concessione benefici
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Gestione delle commesse	Fattibilità
		Stesura e candidatura
		Realizzazione delle attività progettuali
		Capitalizzazione risultati e pianificazione attività future
Gestione delle risorse umane	Gestione delle risorse umane	Pianificazione delle assunzioni
		Selezione e assunzione del personale
		Contrattazione collettiva integrativa
		Aggiornamento dei ruoli e delle competenze – esigenze ordinarie
		Aggiornamento dei ruoli e delle competenze – esigenze straordinarie
		Formazione collettiva
		Formazione individuale
		Valutazione efficacia corso

AREA DI RISCHIO	PROCESSO	SOTTO-PROCESSO
Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio	Gestione delle entrate	Gestione delle entrate
	Gestione delle spese	Gestione delle spese
	Gestione del patrimonio	Gestione del patrimonio

Si confermano nuovamente, quindi, come aree da presidiare, in quanto a maggior rischio, il settore dei contratti pubblici e la fase di esecuzione del contratto, i procedimenti selettivi per l'assunzione del personale, le attività di acquisizione e gestione dei progetti di ricerca, gli incarichi, le attività di controllo e di verifica, mantenendo in parallelo anche il costante presidio e l'aggiornamento della mappatura dei restanti processi relativi alle discipline caratterizzanti le attività istituzionali dell'Ente.

Processo di prevenzione della corruzione

Monitoraggio delle misure specifiche di contrasto

Al fine di prevenire e controllare il rischio derivante da possibili atti di corruzione il RPCT può, in qualsiasi momento, richiedere, anche su segnalazione del responsabile di ciascun Settore/Servizio, ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato il provvedimento finale, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze di fatto e le ragioni giuridiche che sottendono all'adozione del provvedimento.

Il Responsabile può inoltre, in ogni momento, verificare e chiedere delucidazioni per iscritto e verbalmente a tutti i dipendenti su eventuali comportamenti che possono generare anche solo potenzialmente corruzione e illegalità.

Il Responsabile può altresì effettuare in qualsiasi momento, tramite l'ausilio di soggetti interni competenti per settore, ispezioni e verifiche presso ciascun ufficio dell'Ente al fine di procedere al controllo del rispetto delle condizioni di correttezza e legittimità dei procedimenti in corso o già conclusi.

Nel corso del 2024 sarà svolta a cura dei Referenti del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza l'attività di monitoraggio annuale, diretta ad accertare la corretta applicazione delle misure predisposte con le modalità e nei tempi previsti e la reale efficacia delle stesse in termini di prevenzione del rischio di fenomeni corruttivi o di mala gestione, al fine di mettere eventualmente in atto ulteriori strategie di prevenzione. Le operazioni di monitoraggio si svolgono con la partecipazione di tutti gli attori coinvolti che si sono fatti parte attiva di un processo sganciato dalla logica del mero "adempimento formale", ma strettamente vissuto con analisi critica e autocritica delle attività espletate. Il monitoraggio avrà ad oggetto sia lo stato di attuazione delle misure di carattere generale che lo stato di attuazione delle misure di carattere speciale. In sede di verifica delle misure di carattere specifico, l'attività di monitoraggio riguarderà non soltanto il riscontro della corretta applicazione delle misure predisposte, secondo la tempistica prestabilita, ma sarà orientata a verificare soprattutto l'effettiva sostenibilità delle misure già in atto o da attuare al fine di dare maggiore precisione alle misure stesse.

Formazione dei dipendenti che operano in settori esposti al rischio di corruzione e di illegalità

La formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza è prevista da specifiche disposizioni contenute nella Legge n. 190/2012 (art. 1, co. 9, lett. b) e c)) da cui discende che la formazione in materia di etica, integrità e altre tematiche inerenti al rischio corruttivo è una misura di prevenzione della corruzione nell'ambito del PTPCT.

La Legge n. 190/2012 ha attribuito particolare importanza alla formazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio. Nella consapevolezza dell'importanza, ai fini di prevenzione della corruzione, di proseguire l'attività di sensibilizzazione del personale coinvolto nelle attività esposte al fenomeno corruttivo, di ulteriori e costanti aggiornamenti info-formativi modulati in base ai diversi livelli di attività e di responsabilità, nei programmi formativi dell'OGS vengono sempre previste attività formative obbligatorie tra le quali va prioritariamente annoverata quella in tema di anticorruzione e trasparenza. I dipendenti che direttamente o indirettamente svolgono un'attività a rischio di corruzione sono segnalati dal responsabile del Settore/Servizio di appartenenza al RPCT, il quale, tenuto conto delle risorse strumentali ed economiche a disposizione, individua i dipendenti che hanno l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione. L'Ente in tale prospettiva proporrà nel corso del 2023 ulteriori attività di formazione anche sui temi dell'etica, legalità e trasparenza.

Inconferibilità e incompatibilità di incarichi

In ottemperanza agli adempimenti previsti dal D.lgs. 8.4.2013 n. 39 in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi si provvederà, anche per il 2024, su proposta del RPCT, al quale l'art. 15 del citato Decreto attribuisce la cura del rispetto delle relative disposizioni, a predisporre e trasmettere ai titolari di incarichi amministrativi di vertice e di incarichi dirigenziali, i modelli di dichiarazioni sostitutive di certificazioni (ex art. 46 del DPR n. 445/2000) attestanti l'insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità previste dallo stesso decreto legislativo. Le dichiarazioni sostitutive debitamente compilate e sottoscritte dai rispettivi interessati saranno raccolte per la pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale.

Verifica insussistenza di situazioni di conflitto di interesse

Ai sensi del secondo periodo, dell'art. 53, comma 14, del D.lgs. 30.3.2001 n. 165 e ss.mm.ii., così come novellato dall'art. 1 comma 42, lett. h), della legge n. 190/2012 le Amministrazioni rendono noti, mediante inserimento nelle proprie banche dati accessibili al pubblico per via telematica, gli elenchi dei propri consulenti indicando l'oggetto, la durata e il compenso dell'incarico nonché l'attestazione dell'avvenuta verifica dell'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi. Anche per il conferimento e l'autorizzazione degli incarichi ai dipendenti dell'OGS viene richiesta la certificazione attestante l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi. Per ogni incarico conferito si provvede a dare adeguata diffusione al personale attraverso la pubblicazione dell'atto di autorizzazione nell'area intranet dell'Ente, oltre ai consueti adempimenti formali di pubblicazione previsti dalla normativa di riferimento.

Rotazione degli incarichi

Il Piano Nazionale Anticorruzione fornisce indicazioni sui contenuti del Piano triennale che ciascuna Amministrazione deve adottare e individua anche le misure da utilizzare, tra le quali assume rilevanza quella della rotazione di dirigenti e dipendenti. Uno degli strumenti più efficaci per allontanare il privilegio o la consuetudine da coloro che potrebbero adottare comportamenti tesi a subordinare l'interesse privato del soggetto pubblico rispetto all'interesse generale è quello della rotazione degli incarichi in quanto il fenomeno corruttivo può essere favorito anche dal perpetuarsi di funzioni, responsabilità e relazioni negli stessi incarichi. Tuttavia, la rotazione dei dirigenti e del personale costituisce un aspetto delicato e complesso, poiché si pone in contrapposizione con l'importante principio di continuità dell'azione amministrativa a garanzia della valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti in specifici settori di attività. Inoltre, l'incessante opera di

produzione normativa rende imprescindibile l'ottima conoscenza da parte degli operatori del contesto normativo in cui devono operare proprio in attuazione del principio di tutela della legalità. Ulteriore elemento di criticità risiede, per gli enti di medio-piccole dimensioni come l'OGS, nell'impossibilità di disporre di un numero sufficiente di persone con adeguato profilo professionale e specifiche conoscenze su cui poter effettuare un'adeguata rotazione degli incarichi. Pertanto, lo strumento della rotazione è stato considerato alla stregua di una misura operativa da prendere eventualmente in considerazione soltanto in relazione all'identificazione di casi specifici compromettenti la prevenzione fermo restando il livello molto alto di attenzione e verifica che l'Ente mantiene in costanza di operatività.

Patti di integrità

L'OGS, in attuazione dell'articolo 1 comma 17 della L. 190/2012 e di quanto previsto dal PNA, predispone ed utilizza protocolli di legalità o patti di integrità per l'affidamento di commesse, inserendo negli avvisi, nei bandi di gara e nelle lettere di invito, la clausola di salvaguardia per la quale il mancato rispetto del protocollo di legalità o del patto di integrità dà luogo all'esclusione dalla gara e/o alla risoluzione del contratto.

Nel Patto di integrità che l'OGS fa sottoscrivere si stabilisce la reciproca e formale obbligazione dell'Ente e dell'Impresa di conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza nonché l'espresso impegno anti-corruzione di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, al fine dell'assegnazione del contratto e/o al fine di distorcerne la relativa corretta esecuzione.

Inoltre, il Patto di integrità dev'essere obbligatoriamente sottoscritto e presentato insieme all'offerta dal titolare o rappresentante legale del soggetto concorrente ovvero, in caso di consorzi o raggruppamenti temporanei di imprese, dal rappresentante degli stessi e, nel caso di raggruppamento temporaneo di imprese ancora da costituire, dal legale rappresentante di ciascuna impresa partecipante al costituendo raggruppamento.

Codice per l'integrità della ricerca

L'OGS, quale misura di prevenzione di comportamenti illeciti, oltre al codice di comportamento già esistente e in fase di ulteriore aggiornamento, sta predisponendo un Codice di etica e comportamento professionale che promuove l'integrità della ricerca, basato innanzitutto sulla Carta Europea dei Ricercatori, come recentemente riscritta, e sulle specificità giuridiche e contrattuali dei ricercatori e tecnologi. Tale Codice si ispira a documenti quali Freedom, Responsibility and Universality of Science (ICSU, 2008), Singapore Statement on Research Integrity (2010), Montreal Statement on Research Integrity in Cross Boundary Research Collaborations (2013), "Il codice di condotta europeo per l'integrità della ricerca" a cura di ALLEA - All European Academies. Il Codice servirà a declinare i comportamenti attesi dei ricercatori che vanno oltre la mera osservanza di leggi e norme e che includano l'onestà intellettuale, la responsabilità, la correttezza nelle relazioni di lavoro, i doveri di supporto da parte dei ricercatori senior nei confronti dei giovani, il dialogo con la società, l'impegno alla diffusione dei risultati della ricerca. A conferma di questa politica, l'OGS ha aderito alla San Francisco Declaration on Research Assessment (DORA) sulle buone pratiche condivise a livello internazionale per la valutazione della ricerca che tende ad eliminare la metrica basata sulle riviste, come ad esempio l'Impact Factor, come misura surrogata della qualità dei singoli articoli scientifici per valutare i contributi di un singolo ricercatore o nelle assunzioni, promozioni o assegnazioni di finanziamenti.

Carta europea dei ricercatori e del codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori

L'OGS ha da tempo deciso di adeguare le politiche del personale agli indirizzi europei adottando i principi della Carta Europea dei Ricercatori e il Codice di Condotta per l'Assunzione dei Ricercatori. Le azioni intraprese hanno consentito all'Ente, già nel 2013, di ottenere, primo Ente Pubblico di ricerca vigilato dal MUR, il riconoscimento "Human Resources Excellence in Research". Nel 2016 è stato superato un primo processo di verifica della effettiva attuazione dei principi della Carta e attualmente, dopo aver presentato la revisione del piano d'azione, nel corso del 2023 l'Ente sarà nuovamente valutato prima di ottenere l'ulteriore rinnovo del riconoscimento.

La trasparenza

L'OGS, proseguendo nell'azione intrapresa negli anni precedenti, si prefigge l'obiettivo di perfezionare il monitoraggio dei flussi informativi finalizzati al rispetto degli obblighi di pubblicazione, in maniera univoca e per garantire uniformità e chiarezza delle regole, con l'indicazione delle relative specifiche tecniche da rispettare e i termini entro i quali provvedere sia alla trasmissione che alla pubblicazione, in relazione alla periodicità dell'aggiornamento fissato dalle norme.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 10 del D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016, il flusso per la pubblicazione dei dati e l'individuazione dei responsabili dell'elaborazione/trasmissione e pubblicazione dei dati sono rappresentati nella apposita tabella. Allo scopo di garantire l'effettiva realizzazione di elevati standard di trasparenza, per ciascun obbligo sono stati, inoltre, individuati, per uso interno, i nominativi del personale coinvolto; le responsabilità e le sanzioni derivanti dalla violazione delle disposizioni in materia di obblighi di pubblicazione e di trasparenza; le scadenze precise di pubblicazione sulla base della frequenza prevista dalla normativa. Le responsabilità sono indicate con riferimento agli uffici, la cui titolarità è definita nell'organigramma e risulta anche dai dati pubblicati alla pagina apposita della Sezione "Amministrazione Trasparente". I responsabili delle strutture garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge. Al RPCT è assegnato un ruolo di regia, di coordinamento e di monitoraggio sull'effettiva pubblicazione, non sostituendo in ogni caso i responsabili e gli uffici, nell'elaborazione, nella trasmissione e nella pubblicazione dei dati.

Il flusso volto ad assicurare la trasparenza si basa sulla responsabilizzazione di ogni singolo ufficio e dei relativi dirigenti/direttori cui compete:

- a) l'elaborazione/trasmissione dei dati e delle informazioni;
- b) la pubblicazione dei dati e delle informazioni.

Il mancato o parziale o incompleto assolvimento degli obblighi di pubblicazione costituisce oggetto di valutazione ai fini della determinazione del trattamento accessorio e della eventuale responsabilità disciplinare.

Nel corso dell'anno verranno ulteriormente perseguiti diversi obiettivi di transizione digitale che avranno un impatto significativo anche ai fini della trasparenza e della pubblicazione dei dati. Infatti, si tenderà ad un processo di gestione totalmente informatica dei documenti amministrativi, finalizzato alla dematerializzazione cartacea per assicurare il rispetto dei formati richiesti per la pubblicazione on line degli atti, facendo seguito anche a quanto precedentemente disposto in merito alla sottoscrizione in formato digitale (PADES o CADES) di tutti i provvedimenti interni.

Anche il tema della trasparenza e dell'accessibilità dei dati sarà accompagnato da attività di formazione per tutto il personale al fine di assicurare maggiore qualità della pubblicazione.

L'importante miglioramento previsto nella realizzazione della nuova sezione dedicata alla "Amministrazione Trasparente" faciliterà tutta la filiera di accesso e consultazione dei dati.

L'OGS ha, inoltre, ritenuto opportuno dedicare la Giornata della trasparenza dell'Ente 2023, tenutasi il 18 dicembre, alla formazione di tutto il personale sulle attività dell'Ente all'interno del PNRR con un apposito intervento su "Trasparenza e codice degli appalti".

È da segnalare ancora che, anche in relazione ai suggerimenti e alle osservazioni prevenuti dall'Organismo Interno di Valutazione (OIV) ai fini di una migliore accessibilità delle informazioni, l'OGS ha internalizzato nel proprio sito istituzionale un apposito spazio dedicato all'amministrazione trasparente prima gestito sul portale Gazzetta amministrativa.it. Da gennaio 2024 è in corso la migrazione verso il nuovo spazio, ancora in fase di completamento per quanto attiene soprattutto la sezione "bandi di gara e contratti" a seguito delle rilevanti novità introdotte in materia dal nuovo Codice degli appalti entrate in vigore dal 1° gennaio 2024. In coerenza con il principio di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici, il nuovo codice dei contratti ha introdotto rilevanti modifiche in materia di trasparenza dei dati e delle informazioni relative a questo settore dell'attività amministrativa, basate sulla valorizzazione del principio dell'unicità dell'invio (*only once*), in base al quale ciascun dato è fornito una sola volta ad un solo sistema informativo (art. 19, comma 2).

Le attività e i procedimenti relativi al ciclo di vita dei contratti pubblici debbono essere svolti mediante le piattaforme e i servizi infrastrutturali digitali delle singole stazioni appaltanti e sono oggetto di comunicazione obbligatoria alla Banca Dati Nazionale dei Contratti Pubblici di cui è titolare l'ANAC (art. 23). Da qui, la conseguenza - propria del richiamato principio dell'unicità dell'invio - per cui la comunicazione alla BDNCP da parte di ciascuna stazione appaltante di dati per i quali la legge impone anche l'obbligo di pubblicazione per finalità di trasparenza costituisce anche assolvimento di tale obbligo, essendo onere dell'ANAC garantire la pubblicazione in formato aperto dei dati ricevuti dalle singole stazioni appaltanti (art. 28, comma 3), dovendo queste ultime assicurare il collegamento tra la loro sezione "Amministrazione trasparente" del sito e la BDNCP (art. 28, comma 2). Con delibera n. 261 del 20 giugno 2023, l'ANAC ha individuato le informazioni che, ai sensi dell'art. 23, comma 5 del Codice, le stazioni appaltanti sono tenute a trasmettere alla BDNCP assolvendo così anche all'obbligo di pubblicazione per finalità di trasparenza di cui all'art. 37 del D.Lgs n. 33/2013, come novellato dall'art. 224, comma 4, del Codice.

L'attuazione di tale modello, che a regime assicura semplificazione e snellimento delle attività, è stata differita al 1° gennaio 2024 (art. 225, commi 1 e 2).

Solo con la Delibera 601 del 19 dicembre 2023 di modificazione ed integrazione della Delibera n. 264 del 20 giugno 2023, l'ANAC ha reso disponibile nell'allegato 1 gli "atti e documenti da pubblicare in amministrazione trasparente sottosezione bandi di gara e contratti" escludendo gli atti e i documenti già pubblicati sulle piattaforme di approvvigionamento digitale, laddove è sufficiente per questi che in amministrazione trasparente venga indicato il link alla piattaforma in modo da consentire a chiunque la visione dei suddetti atti e documenti.

Accesso civico semplice e accesso civico generalizzato

La gestione delle richieste di accesso è presidiata dal RPCT. Nell'apposita sezione del sito Amministrazione trasparente sono riportati tutti i moduli e le procedure necessarie al fine di facilitare l'utenza nelle richieste di accesso.

Il registro degli accessi, con tutti gli estremi informativi necessari, contiene l'elenco delle richieste aggiornate semestralmente e presentate all'OGS. Peraltro, va rilevato che nel corso degli anni l'utenza non ha utilizzato questo strumento.

Iniziative di comunicazione

L'OGS investe cospicue risorse, in termini di competenze e di lavoro, nelle attività di comunicazione al fine di favorire la circolazione delle informazioni con l'obiettivo di dare massima visibilità ai traguardi scientifici raggiunti dall'Ente e alle principali attività di rilievo scientifico svolte, inclusa la gestione delle infrastrutture di ricerca. L'obiettivo è anche di far conoscere opportunità e novità e di proporre all'opinione pubblica un contributo culturale rilevante su temi cruciali per lo sviluppo civile e culturale.

L'OGS ha proceduto con l'adozione del nuovo marchio e del nuovo logo ed è stato completato il rinnovamento del proprio sito istituzionale, adottando una veste grafica attuale ed accattivante oltre che una modalità di consultazione che favorisca una comunicazione delle attività istituzionali e del ruolo delle infrastrutture di ricerca scientifica direttamente comprensibile e che faciliti maggiormente gli utenti nella ricerca delle informazioni.

Sarà mantenuto anche per il 2024 il calendario di appuntamenti divulgativi per l'ampio pubblico sulle varie tematiche di pertinenza delle attività scientifiche dell'Ente. Oltre agli eventi in presenza si manterranno anche le modalità mista e telematica, mediante l'utilizzo di piattaforme dedicate, soluzione già sperimentate con successo nel corso degli ultimi due anni.

Tra le iniziative divulgative saranno senz'altro ripresi gli eventi di apertura dei propri laboratori e delle proprie infrastrutture, come la nave, che richiamano sia utenti specializzati che cittadini, studenti e anche altre istituzioni con le quali l'OGS interagisce.

In merito alla trasparenza interna, sono previsti eventi di comunicazione interna mediante i quali la Direttrice Generale garantirà l'opportuno aggiornamento e la condivisione delle strategie e delle attività in corso di realizzazione.

Modalità di coinvolgimento degli stakeholder

Le previste forme di partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali attraverso i sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione in relazione alle attività e ai servizi erogati sono attuate dall'OGS con utilizzo di sistemi di rilevazione della soddisfazione degli utenti, sia esterni che interni e pertanto, anche per il 2023, è stato programmato di mantenere e implementare i suddetti sistemi. Inoltre, viene garantito sul portale dell'OGS il canale di comunicazione diretta con l'OIV, con mail dedicata, volto a raccogliere le segnalazioni da parte dei cittadini sul grado di soddisfazione sulle attività e i servizi erogati ai sensi dell'art. 19-bis, comma 1, del novellato D.lgs. n. 150/2009.

Infine, l'OGS raccoglie periodicamente il feed-back dei propri stakeholder in merito al livello di soddisfazione nonché ai reclami sulle informazioni pubblicate, sui ritardi o sulle inadempienze riscontrate mettendo a disposizione diversi strumenti quali:

- il form di contatto, disponibile sulla home-page del sito istituzionale all'indirizzo <http://www.ogs.trieste.it/contact>;
- l'Ufficio Relazioni con il Pubblico con e-mail dedicata: urp@ogs.it;
- direttamente con il personale dell'Ente interessato i cui contatti sono disponibili all'indirizzo internet <http://www.ogs.trieste.it/it/users>;
- la posta elettronica certificata ogs@pec.it a cui possono essere inoltrate anche le richieste di accesso civico. La PEC inoltre costituisce un elemento chiave per il flusso documentale tra l'Ente, le imprese e i cittadini.

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 - AZIONI E INTERVENTI DI SVILUPPO ORGANIZZATIVO

In questa sezione sono definiti gli interventi di sviluppo organizzativo che accompagnano il perseguimento degli obiettivi strategici e operativi dell'OGS. L'Ente è, infatti, consapevole della necessità di proseguire nell'azione riorganizzativa avviata negli anni precedenti al fine di razionalizzare l'assetto organizzativo e metterlo in condizioni di operare in modo efficace ed efficiente.

Interventi sulla struttura organizzativa

Gli interventi previsti sulla struttura organizzativa riguardano essenzialmente l'amministrazione centrale, considerato che la componente attuale relativa alle Sezioni e Centri è già stata oggetto di un recente processo di riorganizzazione nel corso del 2021.

In particolare, si richiama quanto previsto nel PIAO relativamente agli obiettivi strategici "Mantenere un assetto strutturale dinamico e flessibile adeguato alle esigenze della ricerca" e "Potenziare le attività di trasferimento tecnologico" con i relativi interventi programmati per l'anno 2024:

- Avvio dell'attività dell'ufficio "progettazione strategica e PNRR" (staff Direttore Generale - Presidenza) costituito nel 2023;
- Avvio a regime della contabilità economico patrimoniale e della gestione HR con applicativo Cineca
- Avvio dell'attività della nuova Unità operativa TT (Trasferimento Tecnologico), anch'essa costituita l'anno precedente.

Nel 2024 proseguirà una fase di monitoraggio e consolidamento della struttura organizzativa come attualmente definita a seguito della quale saranno programmate, se necessarie, ulteriori modifiche al fine di pervenire ad un assetto maggiormente corrispondente alle esigenze di flessibilità dell'Ente.

Interventi per la transizione digitale

Partendo dall'analisi dello stato di fatto e delle relative criticità, di seguito vengono presentate le azioni intraprese per migliorare l'esperienza dell'utente (*user experience*) nell'ambiente di lavoro dell'Ente per portare avanti un rapido adeguamento alla nuova normativa in materia³, in coerenza con i temi e gli obiettivi dell'Agenda Digitale Europea e l'Agenda Digitale Italiana.

Le azioni intraprese per la trasformazione digitale dell'OGS possono essere raccolte in quattro categorie principali:

- **connettività a banda ultralarga**: mediante la rete ottica metropolitana *LightNet* che connette i principali poli scientifici, della ricerca e dell'istruzione presenti a Trieste;

³ Legge 11 settembre 2020, n.120 di conversione del decreto-legge 16 luglio 2020, n.76 recante "Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale"

- **sicurezza:** azioni che garantiscono una maggiore protezione dei servizi e dei dati degli utenti, finalizzate altresì a minimizzare i rischi e a individuare procedure e mezzi per il ripristino in caso di eventi dannosi;
- **sistemi informativi:** azioni necessarie a migliorare la consistenza, l'integrazione e l'usabilità dei servizi informativi con una specifica attenzione a quei sistemi necessari alla gestione amministrativa dell'Ente;
- **altri servizi:** azioni riguardanti i servizi offerti agli utenti, dai servizi *Software as a Service* (SaaS) e *Infrastructure as a Service* (IaaS) alla formazione.

Connettività a banda ultralarga

La rete metropolitana LightNet serve la comunità accademica e della ricerca del comprensorio triestino, connettendo gli enti alla rete nazionale GARR attraverso il PoP (Point of Presence) situato all'interno della MAN (Metropolitan Area Network). L'OGS è socio fondatore del progetto *LightNet* ed ha contribuito alla nascita dell'infrastruttura con cofinanziamento proprio. La rete *LightNet* verrà integrata in un'analogo infrastruttura di telecomunicazioni estesa a livello regionale. A tal fine verranno utilizzate sia le fibre ottiche già acquisite in LightNet e che collegano gli apparati dell'attuale rete metropolitana, sia alcune tratte in fibra ottica disponibili sulla Rete Pubblica Regionale (RPR) grazie al programma ERMES della Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia.

Per quanto attiene specificatamente l'OGS, Lightnet prevede, nella sua configurazione definitiva, canali specifici di interconnessione ad alta velocità fra le sedi dell'OGS di Trieste e Udine (10 Gbps), connettività diretta e ad alta velocità con le sedi dell'Università di Udine e i poli tecnologici di Amaro, Pordenone e, non da ultimo con la sede della Protezione Civile Regionale permettendo anche una gestione diretta di canali intranet dedicati per l'OGS. Tecnologie come il trasporto ottico coerente e DCI (Data Center Interconnect) promettono di abbattere le limitazioni determinate dalla separazione geografica di datacenter e centri computazionali, collegandoli a tal punto da farli apparire come un'unica entità virtuale nella quale potranno essere presenti anche le risorse messe a disposizione dai Laboratori (reali e virtuali) dell'OGS.

Sicurezza informatica

L'OGS intende dare un forte impulso alle iniziative in corso nell'ambito della sicurezza informatica e, allo stesso tempo, avviare velocemente quelle già previste dall'Agenda Digitale, dalle linee guida Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) e dal Piano Triennale per l'informatica della Pubblica Amministrazione, al fine di far partire in maniera decisa la fase di trasformazione ed evoluzione necessaria a garantire la sicurezza ICT. I principali strumenti utilizzati per assicurare il costante e progressivo miglioramento della sicurezza informatica sono:

- Virtual private network (VPN)
- Confinamento delle reti
- Disaster recovery
- Autenticazione a più fattori

Lo stato avanzato di implementazione di tali strumenti si è rivelato particolarmente utile durante la pandemia da Covid-19 che ha caratterizzato pressoché tutto l'anno 2020, consentendo all'Ente una rapidissima riconversione verso modalità di lavoro agile (smart working) in sicurezza, senza causare alcuna interruzione, rallentamento o disservizio sia delle attività di ricerca scientifica e sviluppo tecnologico, che di quelle di supporto tecnico-amministrativo e gestionale.

Sistemi informativi

Negli ultimi anni è stato avviato un importante processo di revisione dei sistemi informativi che sta portando ad una drastica diminuzione delle applicazioni offerte, per inutilizzo, ridondanza o sostituzione, senza provocare cambiamenti nel lavoro degli utenti, in particolare per le attività amministrative e gestionali.

Nel corso del triennio verranno completati importanti azioni di razionalizzazione ed efficientamento dei sistemi informativi ed, in particolare:

- transizione al sistema U-GOV di CINECA che rappresenta un sistema gestionale integrato, omogeneo e interoperabile con i sistemi in uso presso la maggioranza delle università e degli enti di ricerca nazionali. Esso consentirà di evolvere rapidamente verso un sistema di contabilità economico-patrimoniale (contabilità generale ed analitica) nonché di informatizzare su un'unica piattaforma tutti i processi legati alla ricerca, quali il catalogo istituzionale della ricerca (*institutional repository*), l'accesso aperto (*open access*) ai prodotti della ricerca, l'integrazione con le banche dati citazionali, la gestione delle risorse (*resource management*) delle attività e dei progetti (*activities and projects*), la valutazione scientifica (*evaluation and review*).

Inoltre, proseguirà il programma di aggiornamento e miglioramento dei sistemi informativi attraverso:

- revisione dei servizi offerti mirata ad una drastica razionalizzazione dell'infrastruttura sottostante, in modo tale da essere pronti nel momento in cui il passaggio a sistemi *cloud* sarà necessario o cogente;
- revisione dei sistemi informativi esistenti analizzando la possibilità di sostituzione con sistemi di *vendor* esterni che permettano una maggiore accessibilità, fruibilità e integrazione dei dati;
- progressiva transizione della suite Google Workspace (già Google Suite) attualmente in uso, ai servizi Microsoft Enterprise, a seguito della sottoscrizione da parte dell'OGS dell'accordo (Education Transformation Agreement) della Conferenza dei Rettori (CRUI) con Microsoft.

Altri servizi

Nel triennio si intende, inoltre, migliorare e potenziare

- i servizi *end user* verso gli utenti "di ricerca"; primo fra tutti si provvederà a ristrutturare completamente i servizi ICT offerti per gli utenti del laboratorio SEISLAB;
- la gestione del float licensing di prodotti high-end destinati alla ricerca per favorire l'accesso all'utilizzo di software scientifici, mantenendo al contempo i costi sotto controllo;
- le attività di formazione digitale per il personale, secondo quanto previsto dal piano formativo e con ulteriori iniziative specifiche.

Le azioni positive

Questa sezione del PIAO individua e descrive le misure specifiche per eliminare nell'Ente le forme di discriminazione eventualmente rilevate e quindi garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità, promuovere il benessere e una migliore organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata, promuovere all'interno dell'amministrazione la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

È importante rilevare che l’OGS, sulla scorta del nuovo programma quadro per la ricerca e l’innovazione per il periodo 2021-2027 Horizon Europe che ha introdotto nuove disposizioni per rafforzare l’equità di genere nelle organizzazioni europee, ha adottato il Gender Equality Plan (GEP). In analogia con Horizon Europe, che condiziona l’accesso ai finanziamenti per tutte le organizzazioni pubbliche e private all’adozione del GEP, anche il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ha richiesto lo stesso requisito.

L’OGS, pertanto, ha predisposto e pubblicato il *Piano di Uguaglianza di Genere - Gender Equality Plan 2022-2024* che riporta un insieme di azioni, non isolate ma integrate in un’unica visione strategica, per identificare disuguaglianze di genere, implementare strategie innovative per correggere distorsioni, definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori. Oltre ai temi più noti che vanno ad accrescere il cosiddetto *gender gap* - le difficoltà nell’accesso alle posizioni di vertice, nelle progressioni di carriera e nella conciliazione della vita professionale e quella lavorativa - si pone particolare attenzione al tema dell’integrazione della dimensione di genere nella ricerca. Infatti, aumentare la consapevolezza del valore scientifico, sociale ed economico rappresentato dall’introduzione della dimensione di genere nella ricerca può migliorare gli impatti sociali e contribuire a costruire una Società più giusta.

L’OGS, in quanto parte di una realtà scientifica, è tenuta a proporre alle nuove generazioni una traiettoria diversa da quella del passato, più libera da pregiudizi e stereotipi, capace di accogliere la libertà delle persone apprezzandone la singolarità e l’originalità.

Nell’ottica di una completa integrazione degli strumenti di programmazione che trovano la sintesi nel PIAO, l’OGS ha ritenuto di valorizzare anche questo strumento riportando qui sotto gli interventi programmati e rimandando per una lettura più dettagliata al documento pubblicato:

 [Gender Equality Plan 2022-2024](#)

Inoltre, al fine di integrare quanto previsto per le problematiche di genere, l’OGS ha definito per il triennio ulteriori azioni positive mirate a promuovere il benessere organizzativo, anche attraverso l’introduzione del lavoro agile che favorisce la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (*work life balance*) ed a salvaguardare particolari condizioni di fragilità di singoli dipendenti. Per quanto riguarda le azioni collegate all’implementazione del lavoro agile, si rimanda alla sezione apposita del presente PIAO; le ulteriori azioni positive sono state, invece, pianificate su proposta del CUG e sono riportate alla fine della seguente tabella (colore giallo).

Tutte le citate iniziative rientrano all’interno delle politiche di gestione delle risorse umane a cui l’Istituto ha aderito e di cui si fa attivo promotore nell’ambito del *Human Resources Strategy for Researchers* (HR4R) dell’Unione Europea.

 [Human Resources Strategy for Researchers](#)

	AREA	OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORE	TARGET
GEP	Equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell’organizzazione	Conciliazione vita-lavoro	Rafforzare l’utilizzo di strumenti conciliativi: permettere la trasformazione del contratto di lavoro verso il Part-time	percentuale di richieste di part time accolte	tutto il personale
			Rafforzare l’utilizzo di strumenti conciliativi: incrementare il ricorso al lavoro agile → COLLEGAMENTO CON SEZIONE 3.2	numero di accordi di adesione al lavoro agile e % di riduzione di altre forme di assenza dal lavoro (assenza per malattia bambino o personale, congedi e	tutto il personale le cui attività siano compatibili con il lavoro a distanza

	AREA	OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORE	TARGET
				aspettative permessi personali, ...)	
GEP	Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	Migliorare l'equilibrio di genere (gender balance) negli incarichi istituzionali e di governo	Valutare modifiche ai regolamenti per ottenere un risultato di pari o migliore rappresentazione	aumento della rappresentanza femminile nella prospettiva di avvicinare il rapporto a 1:1	Consiglio Scientifico
			Garantire la rappresentanza di genere nelle commissioni	numero di commissioni con il rispetto della rappresentanza di genere	personale amministrativo in posizione apicale, personale scientifico
			Garantire la rappresentanza di genere nei convegni organizzati dall'OGS	numero di convegni con il rispetto della rappresentanza di genere	Ricercatori e Tecnologi
			Favorire dinamiche di cambiamento nella struttura delle relazioni di genere a vantaggio dell'equilibrio di genere (gender balance)	numero di incontri/anno	tutto il personale
			Promuovere un'educazione di genere tramite seminari di discussione con gruppi di ricerca che lavorano su queste tematiche	numero di seminari/anno	personale dirigenziale
GEP	Uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Favorire la formazione del personale sul rispetto dell'equilibrio di genere	Funzione e opportunità della certificazione UNI-ISO 30415:2021 "Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione"	organizzazione di un ulteriore evento di disseminazione all'interno dell'Ente entro il 31.12.2024	personale della Direzione per la Gestione delle Risorse Umane, personale di vertice
			Certificazione UNI-ISO 30415:2021	partecipazione di altre 2 persone ad un corso sulla certificazione UNI ISO 30415:2021 entro il 31.12.2024	personale della Direzione per la Gestione delle Risorse Umane
GEP	Integrazione della dimensione di genere nella ricerca Integrazione della dimensione di genere nella ricerca	Promuovere e supportare le donne nel luogo di lavoro	Corsi di formazione per sensibilizzazione sull'importanza dell'integrazione della dimensione di genere	numero di corsi/anno	tutto il personale
			Modifica art. 5 del Regolamento borse di studio	modifica regolamento	personale che presenta la candidatura
			Monitoraggio della componente femminile all'interno dei team di ricerca sia in qualità di Investigatore principale che in qualità di membro del gruppo	numero delle ricercatrici/numero dei ricercatori, numero di progetti di ricerca presentati da donne come PI, numero di progetti di ricerca che includono donne all'interno dei gruppi di lavoro	personale della ricerca
			Istituzione di un evento dal titolo "The women's Carer Day"	numero partecipanti all'evento	tutto il personale

	AREA	OBIETTIVO	AZIONE	INDICATORE	TARGET
GEP		Accrescere la cultura delle pari opportunità attraverso l'utilizzo di un linguaggio inclusivo	Adozione di un linguaggio inclusivo, sia nella comunicazione interna che in quella esterna 1. Usare, tutte le volte che è possibile, strategie linguistiche che opacizzino il genere 2. Scegliere un linguaggio che non favorisca le discriminazioni di genere (sia in ambito "verbale" che "visivo", quest'ultimo utilizzato in particolar modo nella pubblicazione o nell'aggiornamento delle pagine web di Istituto). 3. Redigere un glossario di parole che stimolino l'inclusione (glossario "parole per includere"). 4. Creare un gruppo di lavoro dedicato alle tematiche di genere (focus group)	1. adozione di vademecum 2. adozione di vademecum 3. adozione di un glossario 4. costituzione e formalizzazione del gruppo di lavoro	tutto il personale
GEP	Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	Panchine rosse	Posizionamento di panchine rosse antiviolenza nelle varie sedi dell'Ente	posizionamento entro il 31.12.2024 di almeno 2 panchine rosse	tutto il personale
AZIONI POSITIVE	Promozione del benessere organizzativo	Monitorare e condividere i risultati dei principali indicatori di benessere organizzativo e della qualità della vita lavorativa	Analizzare i risultati della rilevazione di benessere organizzativo identificando le aree prioritarie d'intervento e definendo un piano condiviso dei miglioramenti	Definizione delle aree prioritarie d'intervento e dei relativi piani condivisi di miglioramento, con eventuale inserimento di specifiche sezioni tematiche	Tutto il personale
		Favorire l'informazione e la formazione del personale sulla prevenzione delle patologie organizzative	Organizzare seminari ed interventi informativi per migliorare la comunicazione interna fra il personale e prevenire l'insorgenza di contrasti	Numero incontri	Tutto il personale
			Definire un percorso formativo rivolto ai dirigenti ed alle figure che ricoprono ruoli gestionali, al fine di prevenire l'insorgenza di contrasti e stress lavoro correlato	Numero incontri	Personale con funzioni dirigenziali e di gestione del personale
		Facilitare l'interazione fra il personale mediante la definizione di regole di comportamento chiare e trasparenti	Definire un Codice di Comportamento aggiornato e condiviso	Documento aggiornato	Tutto il personale

AZIONI POSITIVE	Favorire il coinvolgimento e la formazione del personale sulle tematiche organizzative	Potenziare l'informazione interna sul ruolo del CUG e della Consigliera di Fiducia	Organizzare un seminario informativo congiunto sull'organizzazione dell'Ente, sul ruolo del CUG, della Consigliera di Fiducia e della Consigliera di parità.	Seminario informativo	Tutto il personale
		Potenziare le informazioni a disposizione del personale	Organizzare seminari formativi per la diffusione di informazioni utili al personale, in particolari neo-assunto, e aggiornare le pagine informative dedicate a diversi argomenti e attività degli uffici	Seminari formativi e pagina intranet aggiornata	Tutto il personale
AZIONI POSITIVE	Prevenire e contrastare la violenza di genere e le molestie sessuali	Attuare azioni di prevenzione e contrasto delle molestie in contesti lavorativi particolari	Definizione documento sulla prevenzione delle molestie sessuali a bordo della nave "Laura Bassi"	Redazione documento	Tutto il personale imbarcato sulla nave N/R "Laura Bassi"

3.2 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

L'OGS ha introdotto, già in fase pre-pandemica, forme di lavoro a distanza, quali il telelavoro, e avviato una fase propedeutica di progettazione e implementazione del ricorso al Lavoro Agile (LA o Smart working) nell'ambito di quanto previsto dalla normativa esplicitata nella Direttiva n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

L'attuazione massiva del LA presso l'Ente è conseguenza della situazione vissuta durante l'emergenza sanitaria COVID-19 che ha obbligato tutto il personale a svolgere le proprie attività in modalità di LA, evidenziando la necessità di cambiare radicalmente il modo di pensare e di organizzare il lavoro. Questa nuova modalità di lavoro si inserisce in un più generale approccio di innovazione ai processi e all'organizzazione del lavoro perseguito dall'Ente, orientato ad una maggiore efficacia dell'azione gestionale e amministrativa, all'incremento della produttività scientifica e del lavoro in generale e di maggiore orientamento ai risultati. Nell'ottica del benessere dei lavoratori, l'introduzione del LA mira ad agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (work life balance) salvaguardando particolari situazioni e condizioni di fragilità di singoli dipendenti. L'ampio ricorso al LA presso l'OGS ha consentito una accelerazione nella revisione dei processi e delle modalità operative e una forte spinta alla digitalizzazione delle procedure.

Durante le fasi dell'emergenza l'Ente si è adeguato alle variazioni normative per la regolamentazione del LA. Attualmente fa riferimento all'art. 11 bis del D.L. 52/2021 convertito con modificazioni dalla L. 17.06.2021 n.87, entrato a regime con il superamento del LA emergenziale, che ha previsto che almeno il 15% dei lavoratori possa avvalersi del LA. A conclusione della pandemia e con il conseguente superamento del LA emergenziale, ascoltate le OOSS, l'OGS ha stipulato gli accordi individuali per il LA, autorizzando il personale a uno o al massimo a due giorni alla settimana di lavoro agile.

L'OGS ha pienamente rispettato le specifiche modalità di fruizione del LA previste a tutela della salute dei lavoratori fragili come in ultimo prorogate fino al 31 dicembre 2023 dall'art. 8 del D.L. del 29.09.2023, n. 132. A seguito della mancata proroga a marzo 2024 della speciale modalità di fruizione del LA per i lavoratori fragili della pubblica amministrazione, l'OGS si è prontamente attenuto alla Direttiva del Ministero della Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023. In particolare questa Direttiva evidenzia *"la necessità di garantire, ai lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza"* invitando ogni amministrazione ad *"adeguare tempestivamente le proprie disposizioni interne per rendere concreta e immediatamente applicata la presente direttiva"*.

Il 18 gennaio 2024 è stato definitivamente siglato il nuovo CCNL 2019-2021 Istruzione e Ricerca per la parte giuridica. Tra le più importanti novità vi è il Titolo III dedicato al lavoro a distanza (artt. 10-16). Gli artt. 11-15, destinati al LA definiscono nell'ambito del contratto nazionale di lavoro gli aspetti definatori e i principi generali, le modalità di accesso, i contenuti dell'accordo individuale, l'articolazione della prestazione in modalità agile e il diritto alla disconnessione e alla specifica formazione in materia. L'art. 16, invece, introduce una nuova modalità di lavoro a distanza denominata "lavoro da remoto", la quale si differenzia dal lavoro agile, in primo luogo, per i vincoli di tempo e di luogo, ragione per cui sono quindi garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico (ad es. riconoscimento del buono pasto). Andranno inoltre tenute in considerazione le specifiche previsioni in materia di lavoro

agile previste per i ricercatori e tecnologi di cui all'art. 140, secondo cui *"a garanzia dell'autonomia di cui all'art. 7, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001 e tenuto conto di quanto previsto dall'art. 15, comma 2 del d.lgs. n. 165 del 2001, i Ricercatori e Tecnologi, nello svolgimento del lavoro a distanza di cui al Titolo III della Parte Comune, conservano l'autonoma determinazione delle attività di ricerca nonché delle modalità e dei tempi di esecuzione delle stesse"*.

L'OGS dovrà quindi elaborare un nuovo disciplinare sul lavoro a distanza come innovato dal CCNL 2019-2021 Istruzione e Ricerca del 18 gennaio us., come anche rivedere gli accordi individuali in base alla norma contrattuale appena intervenuta.

Gli obiettivi del lavoro agile

L'introduzione del lavoro agile consente all'OGS di perseguire i seguenti obiettivi:

- diffondere modalità di lavoro e rafforzare una gestione dell'attività tecnica, scientifica e amministrativa dell'OGS orientata ad una maggiore autonomia e responsabilità delle persone e puntare allo sviluppo di una cultura orientata ai risultati;
- incentivare una cultura interna della misurazione e della valutazione della performance;
- valorizzare le competenze delle persone e migliorare il loro benessere organizzativo, anche attraverso strumenti per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- promuovere l'inclusione lavorativa e la tutela di persone in situazione di fragilità;
- favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti in particolar modo dei lavoratori che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari (Direttiva "Lavoro agile" del 29 dicembre 2023);
- promuovere e diffondere le tecnologie e gli skills digitali;
- razionalizzare le risorse strumentali e gli spazi di lavoro;
- contribuire allo sviluppo sostenibile della città.

Attività che possono essere svolte in modalità agile

Nell'individuare le attività che possono essere svolte in modalità agile, sono state tenute in considerazione le seguenti condizioni:

- è possibile svolgere da remoto almeno parte della attività a cui è assegnata/o il/la lavoratore/lavoratrice, senza la necessità di continuativa presenza fisica nella sede di lavoro;
- è possibile utilizzare dotazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;
- è possibile monitorare la prestazione e valutare i risultati conseguiti;
- è nella disponibilità del dipendente, o in alternativa fornita dall'Ente (nei limiti della disponibilità), la strumentazione informatica, tecnica e di comunicazione idonea e necessaria all'espletamento della prestazione in modalità agile;
- non deve essere pregiudicata l'attività tecnico-scientifica dell'Ente, così come l'erogazione dei servizi nonché le attività interne gestionali e amministrative di supporto, garantendo la regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti e degli standard richiesti.

Per alcune tipologie di attività/uffici che richiedono una presenza minima giornaliera in sede, è stato previsto il ricorso a meccanismi di rotazione del personale in lavoro agile. È stato, inoltre, accordato prioritariamente lo smart working ai lavoratori fragili e a tutte quelle particolari situazioni di singoli lavoratori degne di tutela.

Non rientrano, invece, nelle attività che possono essere svolte in remoto quelle relative ad alcuni specifici servizi legati alla gestione dell'autoparco dell'Ente, all'officina, alla manutenzione delle reti sismiche e marine e allo svolgimento dei monitoraggi sismici e oceanografici, con una platea di lavoratori interessati di poco inferiore al 10% del totale dei dipendenti dell'OGS.

Per quanto concerne i dati riassuntivi del lavoro agile per l'anno 2023, per i 226 dipendenti a tempo indeterminato risulta che tra i ricercatori e tecnologi (livelli I-III) non hanno usufruito di tale modalità lavorativa 14 dipendenti su un totale di 150, mentre tra il personale tecnico-amministrativo (livelli IV-VIII) sono stati 19 su 76 a non ricorrervi.

Per i 71 dipendenti a tempo determinato risulta che tra i ricercatori e tecnologi, non ne hanno usufruito 10 su 33, mentre tra il personale tecnico-amministrativo sono stati 12 su un totale di 38 a non utilizzare tale modalità di lavoro a distanza.

Collegamento con il sistema di misurazione e valutazione della performance

L'OGS intende proseguire l'attuazione del lavoro agile secondo un modello di sviluppo progressivo che già nel 2023 ha visto il consolidamento e la strutturazione di quanto avvenuto negli anni precedenti, per proseguire poi nel 2024 con la sua ulteriore implementazione in base alle importanti novità contenute nel CCNL 2019-2021 Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024. Nel 2024 sarà quindi definito un disciplinare sul lavoro a distanza che recepirà tutte le nuove norme contrattuali, anche con riferimento alla misurazione della performance ed alle specifiche norme comportamentali dei dipendenti.

Le azioni che, in relazione all'innovata normativa contrattuale del lavoro a distanza, porteranno ad una completa integrazione delle modalità tradizionali di esercizio della prestazione lavorativa con quelle agili includono anche l'implementazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 28.02.2023, nell'ottica della valorizzazione delle attività svolte a distanza o con modalità miste. L'OGS ritiene infatti imprescindibile per la realizzazione della sua missione istituzionale introdurre tutti gli strumenti che permettano di potenziare la cultura della responsabilizzazione, della delega e dell'autonomia organizzativa delle persone.

Obiettivi di sviluppo digitale e ambiente di lavoro

L'OGS nel 2024 consoliderà il processo di digitalizzazione dei propri processi di lavoro, già gradualmente avviato nel biennio 2022-2023, con particolare riferimento al passaggio al nuovo sistema contabile con l'adozione della nuova piattaforma CINECA. Il Consorzio Interuniversitario CINECA opera sotto la vigilanza del Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) e fornisce sistemi gestionali, in particolare per le università e gli enti di ricerca, in materia di gestione del personale, contabilità, gestione dei progetti e dei dati relativi alle attività e ai prodotti della ricerca, dematerializzazione documentale, ecc.

Proseguirà, inoltre, l'attività dell'osservatorio interno di coinvolgimento dei dipendenti nell'identificare i processi da migliorare o da semplificare utilizzando le nuove tecnologie.

Un ulteriore obiettivo è di consolidare i percorsi di formazione continua, anche in modalità a distanza, centrati sulle soft skills e principi di change management, l'autoconsapevolezza cognitiva per l'innovazione, le competenze digitali tecniche (gestione documentale digitale, strumenti collaborativi).

Lo scopo principale è di attuare la strategia dell'Ente identificando, migliorando e semplificando gli ambiti e i processi di lavoro maggiormente interessati dall'introduzione di nuove tecnologie. Un ruolo di rilievo nella comunicazione interna si consolida nel nuovo sito web e nella intranet: un

portale progettato per essere uno spazio di lavoro digitale che consente lo svolgimento delle attività quotidiane e facilitare l'accesso strutturato alle informazioni. Le finalità sono quelle di diffondere le informazioni, per stimolare la creazione di un ambiente di lavoro permeabile all'innovazione attraverso la connessione tra le notizie e le strutture organizzative. Favorire le opportunità di scambio di informazioni tra le persone stimola la collaborazione e le incoraggia ad apprendere ciò che serve a loro per lavorare in situazioni maggiormente confortevoli e produttive.

Sviluppo tecnologico e digitale per il lavoro da remoto

L'OGS ha già implementato le previste soluzioni tecniche che consentono di accedere in modalità "desktop remoto" e ha sostituito le postazioni fisse con postazioni portatili.

Per il personale è possibile, fermo restando il rispetto delle disposizioni del Codice dell'Amministrazione Digitale di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, attivare la modalità agile anche usando strumentazione nella propria disponibilità.

Indicatori di impatto e di sviluppo

L'OGS è un Ente Pubblico di Ricerca e non fornisce servizi esterni propriamente intesi; pertanto, si è proceduto a individuare opportuni indicatori in grado di tener conto di questa peculiarità. Inoltre, le modalità di lavoro agile dovranno necessariamente correlarsi con gli obiettivi di pari opportunità e di armonizzazione dei tempi vita e lavoro.

Nella sezione performance del presente piano sono evidenziati gli obiettivi e gli indicatori che l'Istituto ha fissato al fine di implementare progressivamente le modalità di lavoro agile.

Lavoro da remoto

Nell'ambito delle recenti disposizioni del Titolo III del CCN 2019-2021 Istruzione e Ricerca del 18 gennaio 2024 è stata introdotta, all'art. 16, un'ulteriore forma di lavoro a distanza denominata "*lavoro da remoto*". Questa si differenzia dal lavoro agile in quanto lavoro prestato anche con vincolo di tempo e nel rispetto dei conseguenti obblighi di presenza derivanti dalle disposizioni in materia di orario di lavoro, e attraverso una predefinizione di un idoneo luogo di adempimento della prestazione lavorativa (telelavoro domiciliare o spazi di coworking). Essendo in tal caso il lavoratore assoggettato ai medesimi obblighi derivanti dallo svolgimento della prestazione lavorativa presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento al rispetto delle disposizioni in materia di orario di lavoro, sono altresì garantiti tutti i diritti previsti dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali per il lavoro svolto presso la sede dell'ufficio, con particolare riferimento a riposi, pause, permessi orari e trattamento economico (art. 16, comma 3). Nell'ambito di tali previsioni che, a differenza del lavoro agile, comportano anche un aspetto di natura economica per l'Ente, si stabilisce che il 5% dei dipendenti possa avvalersi del lavoro da remoto nell'ambito dei criteri di priorità che saranno stabiliti in un apposito disciplinare.

3.3 - FABBISOGNI DEL PERSONALE E FORMAZIONE

Piano di fabbisogno del personale

L'individuazione del fabbisogno di risorse umane deve necessariamente rispondere all'esigenza di rafforzare il settore della ricerca per sviluppare le missioni dell'ente descritte nell'ultimo Piano Triennale di Attività (PTA 2023-2025) e nel documento di Visione Strategica decennale (2023-2032). Parallelamente, per supportare la crescita e il potenziamento delle attività dell'Istituto, coinvolto in ben 11 progetti finanziati nell'ambito della Missione 4, Istruzione e Ricerca, del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), identificato come ente attuatore del Programma Nazionale di Ricerche in Antartide (PNRA) e centro di competenza della Protezione Civile, è urgente consolidare la componente gestionale-amministrativa.

Il D.lgs. 218/2016 "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124", prevede che ogni Ente Pubblico di Ricerca (EPR) adotti, in conformità con le linee guida enunciate nel Programma Nazionale della Ricerca (PNR), un piano triennale di attività - soggetto ad aggiornamento annuale e ad approvazione del Ministero vigilante - con il quale determina autonomamente anche la consistenza e le variazioni dell'organico e la programmazione per il reclutamento, nel rispetto dei limiti in materia di spesa per il personale. Più precisamente, l'art. 12 del D.lgs. 218/2016 esclude gli EPR dalle procedure autorizzative previste dall'art. 35 del D.lgs. 165/2001 (sostituite invece dal regime di autonomia "vigilata" prevista dall'art. 9 del D.lgs. 218/2016) tramite lo strumento di programmazione insito nel PTA al cui interno è prevista l'indicazione del fabbisogno di personale e i relativi piani di reclutamento.

Il PIAO - come sottolineato dall'art. 6 del D.L. 80/2021 - è stato introdotto "nel rispetto delle vigenti discipline di settore", con la finalità di semplificare e non di sovrapporre ulteriori adempimenti a quelli già previsti.

Il Decreto 30 giugno 2022, n. 132 "Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione" specifica che all'interno del PIAO, il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica la consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale, evidenziando:

- a. la capacità assunzionale dell'Amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- b. la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente;
- c. la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- d. le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- e. le eventuali situazioni di sovrannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali;
- f. le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale.

Come indicato nel PTA 2023-2025 la strategia di reclutamento dell'OGS verte sui seguenti elementi prioritari:

- a. promuovere il reclutamento di ricercatori eccellenti per potenziare ulteriormente l'impatto scientifico dell'OGS;
- b. potenziare le risorse umane ad elevata qualificazione per l'amministrazione e la gestione dell'Ente;

- c. promuovere le opportunità di carriera meritocratiche per il personale dell’Ente;
- d. promuovere la mobilità tra Enti e Università valorizzando le competenze e le complementarità quale elemento chiave dell’applicazione della Carta Europea dei Ricercatori (art. 4, comma 7 lettera h);
- e. mantenere gli equilibri di reclutamento di personale appartenente alle categorie protette, valorizzando le competenze in diversi ambiti scientifici dell’Ente;
- f. permettere una crescita equilibrata tra sezioni, centri e amministrazione;
- g. consolidare le sedi territoriali dell’Ente;
- h. rafforzare il ruolo di leadership nella costruzione e gestione di infrastrutture complesse per la ricerca avanzata.

In questa sezione del documento si provvede a fornire il quadro delle seguenti informazioni:

1. personale in servizio al 31.12.2023 e movimenti verificatisi nella consistenza di personale durante l’anno 2023;
2. cessazioni di personale previste durante il triennio 2024-2026;
3. contesto normativo di riferimento per la programmazione dei fabbisogni, con particolare riferimento ai vincoli di spesa;
4. capacità assunzionale dell’Ente, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
5. assunzione di personale appartenente alle categorie protette;
6. personale a tempo determinato;
7. strategie di formazione del personale.

Consistenza di personale e sua evoluzione

La **Tabella 1A** illustra la consistenza “effettiva” del personale di ruolo rilevata al 31.12.23 suddivisa per livello di inquadramento giuridico e profilo professionale. Il personale dell’area amministrativa corrisponde al 14% delle risorse umane a tempo indeterminato; tale percentuale raggiunge circa il 19% considerando le unità di personale afferente ai profili CTER e tecnologo che operano in ambito organizzativo-gestionale dell’Ente.

TABELLA 1A PERSONALE DI RUOLO		
Livello	Profilo	in servizio al 31.12.2023
I	Dirigente di ricerca	10
II	Primo ricercatore	20
III	Ricercatore	48
TOTALE	Ricercatori	78
I	Dirigente tecnologo	4
II	Primo tecnologo	28
III	Tecnologo	40
TOTALE	Tecnologi	72
IV	Collaboratore TER	13
V	Collaboratore TER	10
VI	Collaboratore TER	13
VI	Operatore tecnico	8
VII	Operatore tecnico	0

TABELLA 1A PERSONALE DI RUOLO		
TOTALE	Tecnici	44
IV	Funzionario	7
V	Funzionario	6
V	Collaboratore amm.	8
VI	Collaboratore amm.	4
VII	Collaboratore amm.	7
TOTALE	Amministrativi	32
TOTALE	Personale	226

Le tabelle sottostanti rappresentano, invece, i movimenti nella consistenza “effettiva” di personale che hanno interessato l’anno 2023. Esse indicano, per livello di inquadramento giuridico, la consistenza iniziale di personale (al 1° gennaio), i movimenti in corso d’anno (cessazioni e acquisizioni), la consistenza finale (al 31 dicembre 2023).

Le tabelle forniscono le informazioni sulla consistenza di personale distinguendo i seguenti tre aggregati:

- personale di ruolo (**Tabella 1B**);
- personale in comando/aspettativa (**Tabella 1C**);
- personale a tempo determinato (**Tabella 1D**).

TABELLA 1B PERSONALE DI RUOLO				
Livello Giuridico	1° gennaio 2023	cessazioni (-)	acquisizioni (+)	31 dicembre 2023
Dirigente di ricerca	5		5	10
Primo ricercatore	18	5	7	20
Ricercatore	52	6	2	48
Dirigente tecnologo	4			4
Primo tecnologo	14		14	28
Tecnologo	54	15	1	40
Coll TER IV	15	2		13
Coll TER V	10			10
Coll TER VI	6		7	13
Op. tecnico VI	8			8
Op. tecnico VII	-			-
Funzionario IV	7			7
Funzionario V	3		3	6
Coll Amm V	8			8
Coll amm VI	5	1		4
Coll Amm VII	6	4	5	7
Dirigente II fascia	-			-
Totale	215	33	44	226

TABELLA 1C PERSONALE IN COMANDO/ASPETTATIVA				
Livello Giuridico	1° gennaio 2023	cessazioni (-)	acquisizioni (+)	31 dicembre 2023
Dirigente di ricerca Primo ricercatore Ricercatore	5	1		4
Dirigente tecnologo Primo tecnologo Tecnologo	1 1			1 1
Coll TER IV Coll TER V Coll TER VI				
Op. tecnico VI Op. tecnico VII				
Funzionario IV Funzionario V	1	1		
Coll Amm V Coll amm VI Coll Amm VII				
Dirigente II fascia	1			1
Totale	9	2		7

TABELLA 1D PERSONALE A TEMPO DETERMINATO				
Livello Giuridico	1° gennaio 2023	cessazioni (-)	acquisizioni (+)	31 dicembre 2023
Dirigente di ricerca Primo ricercatore Ricercatore	4		8	12
Dirigente tecnologo Primo tecnologo Tecnologo	7		14	21
Coll TER IV Coll TER V Coll TER VI	15	1		14
Op. tecnico VI Op. tecnico VII	2		1	3
Funzionario IV Funzionario V				
Coll Amm V Coll amm VI Coll Amm VII Op. Amm VII OP. Amm VIII	10		4	14
	6	3	4	7
Dirigente II fascia	1		1	2
Totale	45	4	32	73

La lettura della **tabella 1B** consente, pertanto, di ricostruire i movimenti che hanno caratterizzato l'anno 2023:

- è proseguito il reclutamento di **4 unità di personale nel profilo professionale I-III** utilizzando i contributi assegnati all'OGS dall'art. 238 del D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (convertito con modificazioni dalla L. 17 luglio 2020, n. 77) e dall'art. 1, comma 541 della L. 30 dicembre 2020, n.178 (D.M. n. 614 del 19/05/2021, registrato dalla Corte dei conti in data 16/07/2021, n. 2112). Tali contributi erano destinati a sostenere l'accesso dei giovani alla ricerca, l'autonomia responsabile degli Enti e la competitività del sistema della ricerca italiano a livello internazionale;
- è stato perseguito l'obiettivo di **riequilibrare la piramide della ricerca** fortemente schiacciata verso il basso utilizzando l'art.15 del CCNL 2002-2005 per lo sviluppo delle carriere dei ricercatori e tecnologi attraverso selezioni interne, previste dal PTA 2023-2025, dedicate al passaggio da primo ricercatore al livello a dirigente di ricerca I livello per n. 5 unità di personale. Per la promozione dello sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi di ruolo di terzo livello sono state utilizzate le risorse assegnate all'OGS dai Decreti direttoriali del Ministero dell'Università e della Ricerca n. 1156 del 25 gennaio 2023 e n. 234 del 5 aprile 2023 che hanno invitato a utilizzare graduatorie di procedure selettive avviate dopo il 1° gennaio 2019. Con le risorse assegnate è stato effettuato il passaggio da ricercatore a primo ricercatore per 6 unità di personale e da tecnologo a primo tecnologo per 14 unità;
- sono stati reclutati **7 collaboratori tecnici** assumendo il vincitore di un concorso pubblico per titoli ed esami (Bando 33/2022) previsto dal PTA 2020-2022 e scorrendo ulteriormente la graduatoria per ulteriori 4 posizioni previste del PTA 2021-2023. Ulteriori 2 collaboratori sono stati reclutati assumendo il vincitore e il primo idoneo del concorso pubblico (Bando 9/2023) previsto dal PTA 2023-2025. In attuazione del decreto del Ministero Università e Ricerca n. 8665 del 17/05/2022 è stata stabilizzata 1 unità di personale nel profilo di collaboratore tecnico secondo quanto previsto dall'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n.75/2017;
- sono stati reclutati **3 funzionari d'amministrazione** attraverso l'espletamento di un concorso pubblico (Bando 13/2022) per titoli ed esami: 1 posizione era prevista nel 2022 (PTA 2022-2024) e 2 posizioni nel 2023 (PTA 2023-2025);
- sono stati reclutati **5 collaboratori d'amministrazione** attingendo dalla graduatoria del concorso pubblico per titoli ed esami (Bando 11/2022) a seguito della dimissione di 4 unità e per espletare quanto previsto dal PTA 2023-2025.

La **tabella 1C** evidenzia il personale dell'Ente in posizione di comando e/o di aspettativa. Si tratta prevalentemente di personale dirigente di ricerca o tecnologo che ricopre la posizione di direttore generale e di direttore di Sezione e/o Centro. L'unico dirigente amministrativo di ruolo, di II fascia, è in aspettativa poiché ricopre l'incarico di direttore generale in un ente regionale.

La **tabella 1D** mette in luce i percorsi di adattamento dell'organizzazione alle esigenze del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Cessazioni di personale previste durante il triennio 2024-2026

La **tabella 2A** fornisce una previsione delle cessazioni per gli anni 2024, 2025 e 2026.

La distribuzione temporale potrebbe subire oscillazioni a seguito di eventuali interventi legislativi di modifica degli attuali requisiti pensionistici con inevitabile alterazione dell'analisi previsionale condotta dal presente piano.

TABELLA 2A		CESSAZIONI		
Livello Giuridico	2024	2025	2026	
Dirigente di ricerca			1	
Primo ricercatore	2	1		
Ricercatore		1	1	
Dirigente tecnologo				
Primo tecnologo	1		2	
Tecnologo	2	1	2	
Coll TER IV				
Coll TER V				
Coll TER VI				
Op. tecnico VI	1			
Op. tecnico VII				
Funzionario IV				
Funzionario V				
Coll Amm V				
Coll amm VI				
Coll Amm VII	1			
Dirigente II fascia				
Totale	7	6	6	

Le suddette cessazioni riguardano prevalentemente il comparto della ricerca e generano economie, calcolate sempre sui costi medi, che nel triennio raggiungono l'importo di € 1.800.000 (**tabella 2B**).

TABELLA 2B			
Economie da cessazioni (€)	2024	2025	2026
cessazioni 2024	317.526,34	498.200,64	498.200,64
cessazioni 2025	-	112.075,81	219.303,83
cessazioni 2026	-	-	236.429,50
economie annuali	317.526,34	610.276,45	953.933,97
TOTALE economie 2024-2026		€ 1.800.639,92	

Contesto normativo di riferimento per la programmazione del fabbisogno di personale

Il D. Lgs. n. 218/2016 (art. 9 comma 2) ha consentito di superare il limite rappresentato dalla dotazione organica e di programmare le assunzioni nell'ambito di un limite massimo di spesa calcolato rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate totali dell'ente, come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio. Il comma 4 dell'art. 9 del D.Lgs. summenzionato stabilisce che il calcolo delle spese complessive del personale è ottenuto sommando le spese di competenza dell'anno di riferimento, comprensive degli oneri a carico dell'amministrazione, al netto di quelle sostenute per il personale con contratto a tempo determinato la cui copertura sia stata assicurata da finanziamenti esterni di soggetti pubblici o privati.

Il comma 6, lettera c), del succitato articolo 9 del D.Lgs. 218/2016, stabilisce che ai fini dei controlli delle capacità assunzionali, per ciascuna qualifica di personale assunto, venga definito dal Ministero vigilante un costo medio annuo prendendo come riferimento il costo medio del dirigente di ricerca. Il Dipartimento della Funzione Pubblica, in data 13/12/2017, ha trasmesso i costi medi per ciascun Ente di ricerca. La seguente **tabella 3B** riporta il costo di competenza del personale in servizio al 31.12.2023 calcolato utilizzando i costi medi. Al costo totale è stato addizionato l'incremento del 3,48% intervenuto a seguito della sottoscrizione del CCNL 2018 e non compreso nei costi medi indicati dal Dipartimento della Funzione Pubblica che si riferiscono al 2017 e l'incremento per il 2019 pari al 3,78%. È stata considerata, inoltre, l'indennità di vacanza contrattuale 2022-2024 e l'emolumento accessorio una tantum per il 2023.

La **tabella 3A** riporta il totale delle entrate dell'Ente al netto dei contributi esclusivi per i cespiti (attrezzature e strumentazione scientifiche). Considerando che non è stato ancora approvato il bilancio consuntivo 2023, si riportano i valori relativi al triennio 2020-2022.

TABELLA 3 A			
	2020	2021	2022
Totale entrate	29.143.000	34.230.000	35.199.00
Media del triennio	32.857.000		

Le spese per il personale raggiungono il costo complessivo di euro 15.502.864,10 come esposto nella sottostante **Tabella 3B**.

TABELLA 3B			2023	
Livello	Profilo	Costo medio (€)	Organico	Costo complessivo (€)
I	Dirigente di ricerca	121.637,97	10	1.216.379,70
II	Primo ricercatore	81.184,49	20	1.623.689,80
III	Ricercatore	56.051,27	48	2.690.460,96
I	Dirigente tecnologo	122.074,19	4	488.296,76
II	Primo tecnologo	81.891,87	28	2.292.972,36
III	Tecnologo	55.815,47	40	2.232.618,80
IV	Collaboratore TER	53.419,54	13	694.454,02
V	Collaboratore TER	49.209,38	10	492.093,80
VI	Collaboratore TER	43.132,78	13	560.726,14
VI	Operatore tecnico	43.132,78	8	345.062,24
VII	Operatore tecnico	39.537,06	0	0,00
IV	Funzionario	53.419,54	7	373.936,78
V	Funzionario	49.411,08	6	296.466,48
V	Collaboratore amm.	49.411,08	8	395.288,64
VI	Collaboratore amm.	43.132,78	4	172.531,12
VII	Collaboratore amm.	39.537,06	7	276.759,42
II	Dirigente amm.	131.067,72	0	0,00
			226	14.151.737,02
+3,48% CCNL 2018				14.644.217,47
+3,78% CCNL 2019				15.197.768,89
+0,5% CCNL 2022				15.273.757,73
+1,5% Una Tantum 2023			Totale	15.502.864,10

Al 31.12.2023 la spesa complessiva per il personale rappresenta pertanto il **47,2%** della media delle entrate nel triennio, calcolata utilizzando i dati dei bilanci consuntivi 2020-2022 e corrispondente a poco più della metà del limite massimo consentito dal D.Lgs. 218/2016 che, al comma 2 dell'art. 9, prescrive che il rapporto tra le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento e la media delle entrate complessive dell'Ente per gli Enti di ricerca non superi l'80%.

Spesa complessiva per il personale al 31/12/2023	15.502.864 €
Media delle entrate complessive del triennio 2020-2022	32.857.000 €
Rapporto spesa del personale su media delle entrate %	47.2 %

Anche considerando l'incidenza delle spese per il personale sulle entrate stabili del 2023, rappresentate dal Finanziamento ordinario sommato al contributo per le infrastrutture di ricerca (Argo, Eccsel, Prace), la percentuale ottenuta (74,4%) è ben al di sotto del valore prudenziale del 90%, riconosciuto dall'OGS come limite invalicabile già nel PTA 2018-2020 e ben più conservativa rispetto a quella prevista dal D.Lgs. 218/2016 considerando le entrate complessive.

Spesa complessiva per il personale al 31/12/2023	15.502.864 €
FOE 2023 + Progetti internazionali (ARGO, ECCSEL, PRACE)	20.846.808 €
Rapporto spesa del personale su media delle entrate %	74,4 %

Capacità assunzionale dell'Ente e sostenibilità finanziaria

Il presente Piano Triennale di Fabbisogno del Personale tiene conto, nel rispetto della normativa vigente, delle necessità organizzative, gestionali e funzionali delle attività di ricerca dell'Ente e persegue, per quanto possibile, l'utilizzo ottimale delle risorse disponibili per il reclutamento del personale a tempo indeterminato; potrà essere attuato per le assunzioni programmate salvo il rispetto degli enunciati equilibri di bilancio e previo parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti.

La crescita dell'Istituto e il parallelo aumento delle progettualità scientifiche con il rilevante successo dei progetti PNRR richiedono un rapido consolidamento della capacità amministrativa e gestionale ed un importante reclutamento di personale tecnico e scientifico per potenziare le attività di ricerca e sviluppare competenze specifiche rispondenti alle esigenze delle imprese e del territorio.

In questo triennio verrà data meno enfasi a nuove assunzioni a tempo indeterminato di personale scientifico, che sarà ampiamente reclutato nell'ambito dei progetti PNRR, ma si privilegerà la valorizzazione del personale scientifico utilizzando l'art.15 del CCNL 2002-2005 per il passaggio dal II al I livello professionale e per il passaggio dal III al II livello professionale di ricercatori e tecnologi che abbiano conseguito risultati scientifici e tecnologici di pregio. Verrà ulteriormente potenziato il comparto amministrativo che, negli anni precedenti, ha visto una importante riduzione di unità a causa di consistenti cessazioni per anzianità.

La sottostante **tabella 4A** riepiloga il piano di reclutamento triennale distinto per profili professionali ed il conseguente organico, tenendo anche conto delle cessazioni che avverranno nel medesimo periodo. La rappresentazione dell'organico è soltanto prospettica per il 2026, stante il contenuto non autorizzatorio della terza annualità del Piano.

TABELLA 4 A LIVELLO GIURIDICO	2023	2024		2025			2026			
	organico	recl.	cess.	organico	recl.	cess.	organico	recl.	cess.	organico
Dirigente di ricerca	10			10	+3		13			13
Primo ricercatore	20	+15	-2	33		-3	30			30
Ricercatore	48	+3	-15	36	+5	-1	40	+3	-1	42
Dirigente tecnologo	4	+4		8	+3		11			11
Primo tecnologo	28	+8	-5	31		-2	29		-2	27
Tecnologo	40	+5	-10	35	+5	-1	39	+3	-2	40
Coll TER IV	13			13			13			13
Coll TER V	10			10			10			10
Coll TER VI	13	+8		21	+2		23			23
Operatore tecnico VI	8		-1	7			7			7
Operatore tecnico VII										
Funzionario IV	7			7			7			7
Funzionario V	6	+1		7	+2		9			9
Coll Amm V	8			8			8			8
Coll amm VI	4		-1	3			3			3
Coll Amm VII	7	+6	-1	12	+3		15	+2		17
Dirigente Amm. II fascia										
Totale	226	+50	-35	241	+23	-7	257	+8	-5	260

L'Ente si riserva la facoltà di apportare piccole modifiche al piano del fabbisogno senza incidere sul budget assunzionale in relazione a specifiche e straordinarie evenienze.

Il costo di competenza del personale per il triennio 2024-2026 (**tabella 4B**) è stato calcolato applicando i costi medi per profilo definiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP-0072298-P del 13/12/2017) aumentati del 3,48% in base agli incrementi salariali previsti dal CCNL del 2018 e computando anche gli incrementi contrattuali relativi al rinnovo del CCNL triennio 2019-2021 nella misura del 3,78%.

In ottemperanza a quanto disposto dalla legge di bilancio n. 213 del 30 dicembre 2023, è stato considerato anche l'incremento del 5,78% relativo al rinnovo del CCNL 2022-2024 come disposto dalla legge di bilancio n. 213 del 30 dicembre 2023.

TABELLA 4 B			2024		2025		2026	
Livello	Profilo	Costo medio (€)	Organico	Costo complessivo (€)	Organico	Costo complessivo (€)	Organico	Costo complessivo (€)
I	Dirigente di ricerca	121.637,97	10	1.216.379,70	13	1.581.293,61	13	1.581.293,61
II	Primo ricercatore	81.184,49	33	2.679.088,17	30	2.435.534,70	30	2.435.534,70
III	Ricercatore	56.051,27	36	2.017.845,72	40	2.242.050,80	42	2.354.153,34
I	Dirigente tecnologo	122.074,19	8	976.593,52	11	1.342.816,09	11	1.342.816,09
II	Primo tecnologo	81.891,87	31	2.538.647,97	29	2.374.864,23	27	2.211.080,49
III	Tecnologo	55.815,47	35	1.953.541,45	39	2.176.803,33	40	2.232.618,80
IV	Collaboratore TER	53.419,54	13	694.454,02	13	694.454,02	13	694.454,02
V	Collaboratore TER	49.209,38	10	492.093,80	10	492.093,80	10	492.093,80
VI	Collaboratore TER	43.132,78	21	905.788,38	23	992.053,94	23	992.053,94
VI	Operatore tecnico	43.132,78	7	301.929,46	7	301.929,46	7	301.929,46
VII	Operatore tecnico	39.537,06	0	0,00	0	0,00	0	0,00
IV	Funzionario	53.419,54	7	373.936,78	7	373.936,78	7	373.936,78
V	Funzionario	49.411,08	7	345.877,56	9	444.699,72	9	444.699,72
V	Collaboratore amm.	49.411,08	8	395.288,64	8	395.288,64	8	395.288,64
VI	Collaboratore amm.	43.132,78	3	129.398,34	3	129.398,34	3	129.398,34
VII	Collaboratore amm.	39.537,06	12	474.444,72	15	593.055,90	17	672.130,02
II	Dirigente amm.	131.067,72	2	262.135,44	2	262.135,44	2	262.135,44
Organico totale			243	15.757.443,67	259	16.832.408,80	262	16.915.617,19
	+ 3,48 CCNL 2018			16.305.802,71		17.418.176,63		17.504.280,67
	+3,78% CCNL 2019			16.922.162,05		18.076.583,70		18.165.942,48
	+5,78% CCNL 2022-2024			17.900.263,02		19.121.410,24		19.215.933,95

La **tabella 4C** mette in evidenza come il vincolo stabilito dal D.Lgs. 218/2016 non venga superato anche al completamento del piano di reclutamento 2024-2026 e la spesa del personale rimanga molto al di sotto dei limiti stabiliti dalla legge.

TABELLA 4 C			
Anno	Costo complessivo del personale (€)	Media delle entrate complessive del triennio 2020-2022 (€)	Rapporto
2023	15.502.864,10	32.857.000	47,2%
2024	17.900.263,02		54,5%
2025	19.121.410,24		58,2%
2026	19.215.933,95		58,5%

Verranno avviate le procedure che non incidono sul budget assunzionale come la mobilità tra profili, a parità di livello, per il personale tecnico e amministrativo (art.52 del CCNL 1998-2001) e per il personale ricercatore e tecnologo (art.65 CCNL 1998-2001) e, compatibilmente con le risorse disponibili nel fondo per il trattamento accessorio del personale dei livelli IV-VIII, le procedure selettive interne per le progressioni economiche del personale tecnico e amministrativo apicale (art.53 CCNL 1998-2001). Si darà corso anche alle procedure selettive interne per le progressioni di livello nell'ambito dei profili di appartenenza (art. 54 CCNL 1998-2001) per il personale tecnico e

amministrativo non apicale, compatibilmente alle risorse disponibili nell'apposito fondo istituito dall'art. 90 del CCNL 2016-20.

Categorie protette

Ogni anno, entro il 31 gennaio, ai sensi della Legge 12 marzo 1999, n.68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", come modificata dal D.Lgs. 14 settembre 2015, n.151, viene effettuata una ricognizione delle dimensioni dell'organico volta a determinare la quota proporzionale di posizioni da dedicare all'integrazione lavorativa di personale appartenente a categorie protette. Tale obbligo di riserva è stabilito come segue:

- 7% del personale in organico, per Enti con più di 50 dipendenti, riservata a persone con disabilità;
- 1% del personale in organico riservata alle categorie previste dall'art.18 della medesima legge.

La **Tabella 5** descrive la situazione al 31.12.2023:

TABELLA 5	art. 1 - Legge 68/99			art. 18 - Legge 68/99		
	Quota di riserva (7% del computo)	N. Unità in servizio	N. Assunzioni obbligatorie nell'anno	Quota di riserva (1% del computo)	N. Unità in servizio	N. Assunzioni obbligatorie nell'anno
Base di computo (TI + TD - occupati categorie protette)						
236	17	12	5	2	2	0

La base di computo corrisponde al personale a tempo indeterminato (226 unità) a cui si somma il personale a tempo determinato con durata del contratto almeno annuale (24 unità) e si sottraggono le unità già occupate appartenenti alle categorie protette (14 unità). L'OGS sulla base del numero di unità appartenenti alle categorie protette in servizio, provvederà a reclutare n. 5 (cinque) unità di personale dalle categorie protette per rispettare gli obblighi di legge.

L'Ente ha, nel merito, attivato una convenzione con l'Ufficio Regionale di Collocamento Obbligatorio per realizzare un programma assunzionale che mira al conseguimento degli obiettivi occupazionali previsti dalla legge e che possa prevedere l'assunzione con contratto di lavoro a termine dei soggetti con disabilità come ribadito dalla Direttiva n.1/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e porti l'Ente a soddisfare la quota d'obbligo.

Come specificato nella Direttiva n. 1/2019 già citata, le assunzioni delle categorie protette, nel limite delle quote d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale.

Modalità di reclutamento

Nell'ambito del piano di reclutamento, ferma restando la volontà dell'Ente di utilizzare concorsi aperti e trasparenti volti a identificare meritocraticamente i migliori candidati, l'OGS potrà fare ricorso anche a:

- articolo 30 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 in materia di passaggio diretto di personale tra amministrazioni pubbliche diverse anche con riferimento all'immissione in ruolo, in via prioritaria, dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento;
- articolo 52, comma 1-bis, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come novellato dall'art. 3 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113 che introduce a regime la possibilità di effettuare progressioni verticali interne nell'ambito del 50% di riserva

anche in relazione alle specifiche disposizioni applicative che potranno essere contenute nell'imminente rinnovo contrattuale (CCNL 2019-2021);

- articolo 20 del D.lgs. 25.05.2017 n. 75, commi 1 e 2, in materia di superamento del precariato come specificamente applicabili per gli enti pubblici di ricerca ai sensi dei commi 4-bis, 4-ter, 4-quater e 4-quinquies dell'art. 12 del D.lgs. 25 novembre 2016, n. 218 e ss.mm.ii.;
- articolo 20 del D.lgs. 22.06.2023 n. 75, comma 3-ter, convertito con modificazioni dalla L. 10 agosto 2023 n. 112, che prevede che, al fine di potenziare le attività di ricerca, gli enti pubblici di ricerca possano utilizzare, a valere sulle proprie risorse assunzionali, le procedure selettive riservate a ricercatori e tecnologi di ruolo di terzo livello e di secondo livello per l'accesso, rispettivamente, al secondo livello e al primo livello avviate tra il 1° gennaio 2019 e il 1° gennaio 2022;
- articolo 12-bis, commi 1 e 2, del D.lgs. 25 novembre 2016, n.218 e ss.mm.ii., che permette agli enti pubblici di ricerca la trasformazione di contratti a tempo determinato o assegni di ricerca in rapporti di lavoro a tempo indeterminato qualora la stipulazione di questi contratti abbia avuto ad oggetto lo svolgimento di attività di ricerca e tecnologiche;
- articolo 12-bis, comma 3, del D.lgs. 25 novembre 2016, n.218 e ss.mm.ii., al fine di completare le procedure per il superamento del precariato poste in atto dagli enti, in via transitoria gli enti medesimi possono attingere alle graduatorie del personale risultato idoneo nelle procedure concorsuali di cui all'articolo 20, comma 2, del D.lgs. 25 maggio 2017, n.75.

Fabbisogno di personale a tempo determinato

Tenendo conto che le procedure di stabilizzazione e le nuove assunzioni realizzate nel 2022-2023 hanno fortemente ridotto il precariato dell'Ente, i reclutamenti condotti per soddisfare le necessità della progettualità del PNRR hanno nuovamente aumentato il numero di acquisizioni di personale a tempo determinato. Nello specifico la partecipazione dell'Ente a progetti finanziati a valere sulle risorse del PNRR consente di effettuare assunzioni straordinarie a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione attingendo alle medesime risorse del PNRR. L'art. 1 del Decreto ha, infatti, introdotto la possibilità per le P.A. titolari dei singoli interventi di imputare i costi per il personale assunto a tempo determinato, e specificamente destinato a realizzare i progetti di cui le medesime amministrazioni hanno la diretta titolarità di attuazione nel relativo quadro economico del progetto. Le modalità attuative dell'art. 1 sono state definite dalla Circolare n. 4/2022 della Ragioneria Generale dello Stato.

In base al comma 2 dell'art. 1 del D.L. n. 80/2021 sia i contratti a tempo determinato che gli incarichi di collaborazione relativi all'attuazione del PNRR possono essere stipulati anche per un periodo superiore a 36 mesi ma non eccedente la durata di attuazione dei progetti di competenza delle singole amministrazioni e comunque non oltre il 31 dicembre 2026. Tali contratti devono indicare, a pena di nullità, il progetto del PNRR al quale è riferita la prestazione lavorativa e possono essere rinnovati o prorogati, anche per una durata diversa da quella iniziale, per non più di una volta.

Il successivo comma 3, al fine di valorizzare l'esperienza professionale maturata con questi rapporti di lavoro a tempo determinato prevede, inoltre, che le amministrazioni coinvolte possano prevedere, nei bandi di concorso per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, una riserva di posti non superiore al 40 per cento destinata al predetto personale che, alla data di pubblicazione del bando, abbia svolto servizio per almeno trentasei mesi.

Nello specifico, per quanto riguarda Università e Ricerca, il D.L. 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza", convertito con modificazioni nella legge n. 79 del 29 giugno 2022, prevede inoltre all'art. 14 "Disposizioni in materia di Università

e ricerca “, la possibilità di ricorrere alle chiamate dirette al fine di dare attuazione alle misure di cui all’Investimento 1.2 della Missione 4, Componente 2, del PNRR.

Piano della formazione

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza individua nelle persone il motore del cambiamento e dell’innovazione nella Pubblica Amministrazione.

Lo sviluppo delle competenze dei dipendenti pubblici, fattore essenziale per la crescita qualitativa e quantitativa dei risultati dell’attività di ricerca pubblica, come evidenziato nel CCNL dello specifico comparto, rappresenta anche una delle principali direttrici dell’impianto riformatore avviato con il D.L. n.80/2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia”.

Fare formazione, però, non significa solo dotare i dipendenti delle conoscenze e degli strumenti informatici adeguati ma garantire un processo di aggiornamento permanente, capace di porre il personale nelle condizioni di affrontare le complesse sfide dell’innovazione.

La Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza” adottata il 24 marzo 2023, fornisce, in particolare, indicazioni metodologiche e operative per la pianificazione, la gestione e la valutazione delle attività formative, considerate uno dei principali strumenti di miglioramento della qualità dell’azione amministrativa ed affidate ai ruoli di vertice, per i quali rappresentano un obiettivo di performance, anche al fine di dare piena attuazione al Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Secondo la Direttiva, la formazione rappresenta un diritto e dovere del pubblico dipendente e le PA dovranno garantire a ciascun dipendente almeno 24 ore annue.

La centralità del ruolo della formazione quale imprescindibile strumento per il processo di modernizzazione delle Amministrazioni pubbliche è stata evidenziata anche nella cd “Direttiva madre” ovvero l’atto di indirizzo per i rinnovi contrattuali 2022-2024 sottoscritto dal Ministro per la PA il 09 gennaio 2024.

In questo contesto dinamico e sfidante, l’obiettivo principale dell’OGS, perseguito attraverso la redazione, l’aggiornamento e l’attuazione del piano formativo, continua ad essere quello di investire maggiori disponibilità possibili nella valorizzazione e nell’implementazione della professionalità del personale: l’Ente, infatti, ritiene fondamentale programmare la formazione continua del personale per il raggiungimento degli obiettivi strategici e la produzione di valore pubblico.

Il **piano formativo** è rivolto a tutte le categorie lavorative dell’Istituto, compresi anche i neo-assunti che necessitano di percorsi specifici per facilitare il corretto inserimento nell’organizzazione, e si ispira ai seguenti principi:

- garantire la digitalizzazione del personale completando gli obiettivi di formazione indicati dalla Direttiva attraverso la piattaforma syllabus;
- garantire l’aggiornamento specialistico di tutto personale, le attività finalizzate a migliorare le competenze e le abilità tecniche, relazionali e manageriali;
- garantire pari opportunità di accesso ed equa rotazione a tutto il personale;
- garantire il progressivo coinvolgimento di tutto il personale tecnico amministrativo dell’Istituto; favorire strategie didattiche e l’uso di strumenti idonei a verificare che le competenze apprese vengano realmente tradotte in comportamenti lavorativi;

- garantire la salute professionale dell'Ente, in termini di competenze tecniche operative e trasversali;
- facilitare occasioni formative *on the job* e la disseminazione delle conoscenze e competenze acquisite.

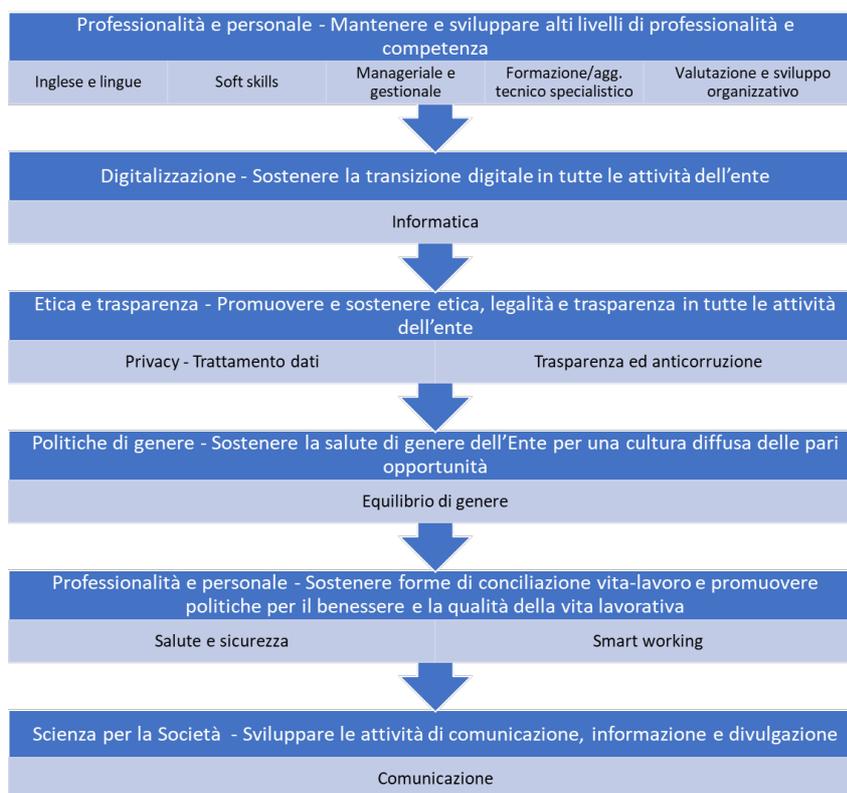
Pertanto, attraverso questo strumento di pianificazione formativa l'Istituto garantisce al personale l'aggiornamento e le attività finalizzate a migliorare, in primis, la digitalizzazione, le competenze e le abilità tecniche, relazionali e manageriali, con l'obiettivo di assicurare efficacia ed efficienza nell'attività prestata ed un ambiente stimolante per la crescita personale e professionale.

L'OGS partecipa, in collaborazione con gli altri EPR, al tavolo tecnico Codiger della Formazione per sviluppare maggiormente l'organizzazione di percorsi formativi congiunti su argomenti di interesse comune e favorire l'attivazione di una Convenzione tra Codiger e la Scuola Nazionale della pubblica Amministrazione, oltre all'istituzione di un albo di formatori Codiger composto da esperti interni agli Enti stessi.

Per il raggiungimento degli obiettivi di digitalizzazione attraverso la piattaforma Syllabus, i dipendenti possono accedere ad un test di autovalutazione delle proprie competenze digitali e, in base agli esiti del test, la piattaforma proporrà dei moduli formativi personalizzati per colmare i gap di conoscenze e migliorare le proprie competenze.

Inoltre, al fine di valorizzare pienamente le professionalità presenti all'interno dell'organizzazione e rendere a loro volta disponibili, in un processo a cascata, le nuove e diverse competenze acquisite, anche attraverso la formazione specifica, l'Ente istituirà un albo di formatori interno.

Per quanto concerne la programmazione prevista, l'OGS ha definito che ad ogni obiettivo strategico corrispondano una o più aree formative che costituiscono gli ambiti nei quali vengono declinati i programmi formativi di dettaglio finalizzati a supportare l'incremento di competenze e di sviluppo professionale.



I fabbisogni di competenza che gli interventi formativi coprono si possono identificare nelle seguenti quattro aree:

1. **Area delle abilità e dei comportamenti organizzativi generali.** In quest'area rientrano il sostegno e lo sviluppo delle abilità informatiche e digitali del personale in generale e dei tecnici del settore che necessitano di un aggiornamento tecnico specialistico continuo, il mantenimento e ampliamento delle abilità linguistiche, la promozione di comportamenti e atteggiamenti di prevenzione della salute e sicurezza, comprese le abilità specifiche per la gestione delle emergenze ed, infine, la sensibilizzazione etica del personale rispetto ai corretti comportamenti da tenere in qualità di pubblici dipendenti.
2. **Area delle competenze trasversali.** In quest'area rientrano lo sviluppo di capacità e attitudini distintive non specifiche di una professione o di una mansione e dunque applicabili in diverse situazioni e in diversi contesti. Tra queste, in particolare, risultano essere prioritarie per il sostegno agli obiettivi strategici quelle collegate alla capacità di comunicare efficacemente, alle competenze di relazione e convivenza organizzativa e alla capacità di cooperare e lavorare in gruppo.
3. **Aree delle competenze tecniche specialistiche.** Quest'area nasce dalla consapevolezza che la complessità e la velocità di cambiamento nelle organizzazioni richiedono un aggiornamento continuo delle conoscenze tecniche e specialistiche, siano esse riferite ai diversi ruoli organizzativi che alle mansioni. Sono competenze che consentono un elevato livello di professionalizzazione di persone con ruoli tecnico-operativi specifici che, una volta acquisite, possono anche essere trasferite a gruppi più ampi.
4. **Area delle competenze manageriali.** Rientrano in quest'area tutte le competenze collegate ai ruoli di responsabilità gestionale, nella consapevolezza che il rafforzamento del management e dei ruoli direttivi sia essenziale per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Istituto

Le azioni formative verranno progettate sulla base di obiettivi ed esigenze condivisi con i Dirigenti/Direttori e Responsabili e con la Commissione per la Formazione e la valorizzazione del personale.

Al fine di consentire la formazione del personale favorendo contestualmente una omogenea partecipazione ed un razionale ed equo impiego delle risorse disponibili verrà predisposto un apposito "Regolamento per la formazione e l'aggiornamento del personale" atto a disciplinare destinatari, tipologie, modalità di erogazione e partecipazione ai corsi ed ai percorsi di alta formazione come master o corsi di specializzazione.

Per quanto riguarda l'autorizzazione alla partecipazione del personale a corsi di alta formazione in un'ottica di ottimizzazione delle risorse disponibili, verrà data priorità ai percorsi che rientrano nel programma "PA 110 e lode" che consente l'iscrizione di dipendenti pubblici a condizioni agevolate a corsi di laurea, master e corsi di specializzazione nelle aree di interesse per le attività dell'Ente.

L'attività formativa, una volta individuato ed approvato il corso da realizzare, potrà essere erogata con le seguenti modalità:

- a catalogo: il corso è organizzato da Enti formatori esterni/ condiviso con altri Enti appartenenti allo stesso comparto, stipulando convenzioni finalizzate a ridurre i costi;
- in house: progettazione e realizzazione interna all'Ente, usufruendo delle competenze specifiche del personale interno oppure rivolgendosi a formatori esterni con un programma specifico.

Le attività formative potranno essere svolte in presenza o in videoconferenza in base alla funzionalità e/o alla normativa vigente/ottimizzazione delle risorse/costi di missione.

Nel corso del 2024 si procederà inoltre ad una nuova rilevazione dei fabbisogni formativi al fine di poter disporre di dati aggiornati, utili per diversificare l'azione formativa. In fase di programmazione

si è pertanto ritenuto di riportare le attività o i temi di formazione che l'OGS intende promuovere e proseguire nel corso del triennio 2024-2026 con lo scopo di supportare in modo adeguato gli obiettivi strategici e operativi dell'Ente.

Nella tabella seguente è pertanto esplicitato il collegamento di ciascun ambito formativo con quanto definito a livello strategico dall'Ente, gli argomenti o i temi da affrontare, i destinatari delle azioni formative, il tipo di programmazione, i sistemi di verifica e i comportamenti/competenze target. I dettagli relativi alle singole iniziative che verranno avviate saranno oggetto di specifiche schede di progettazione.

Obiettivi e priorità dell'OGS	Area formativa	Tipologia	Argomento o tema oggetto dell'intervento formativo	Modalità di attivazione	Tipologia di dipendenti interessati	AREA I-III	AREA IV- VIII	Neo assunti	Sistema di verifica	Aree comportamentali o di competenza target
Etica e trasparenza- Promuovere e sostenere etica, legalità e trasparenza in tutte le attività dell'ente	Trasparenza ed anticorruzione	Obbligatoria	Anticorruzione e trasparenza per RPCT	Su fabbisogno specifico	RPCT		x		esito e qualità	Comportamento etico
		Obbligatoria	Anticorruzione e trasparenza per lavoratori programmazione coordinata con l'RPCT	Programmazione	Neo assunti/ tutti/ personale aree alto rischio	x	x	si	esito e qualità	Comportamento etico
		Obbligatoria	Immagine pubblica e corretto uso dei social network (DL 36/2022)	Programmazione	Neo assunti/tutti	x	x	si	esito e qualità	Comportamento etico
		Obbligatoria	Etica pubblica ed etica della ricerca (DL 36/2022)	Programmazione	Neo assunti/tutti	x	x	si	esito e qualità	Comportamento etico
Professionalità e personale - Mantenere e sviluppare alti livelli di professionalità e competenza	Inglese e lingue	generale	Inglese livello intermedio	Su fabbisogno specifico	Dipendenti individuati dal responsabile	x	x	si	esito e qualità	Abilità linguistiche
		generale	Inglese livello avanzato	Su fabbisogno specifico	Dipendenti individuati dal responsabile	x	x	si	esito e qualità	Abilità linguistiche
		specificata	Inglese tecnico scientifico	Su fabbisogno specifico	Dipendenti individuati dal responsabile	x		si	esito e qualità	Abilità linguistiche
Digitalizzazione - Sostenere la transizione digitale in tutte le attività dell'ente	Informatica	generale	Formazione digitale su piattaforma Syllabus o Transizione digitale	programmazione	Neo assunti/tutti	x	x	si	esito e qualità	55% entro il 2024; 75% entro il 2025
		generale	Office/suite con strumenti di produttività d'ufficio – base	Programmazione	Dipendenti individuati dal responsabile	x	x	si	esito e qualità	Abilità informatiche e digitali
		generale	Office/suite con strumenti di produttività d'ufficio - avanzato	Su fabbisogno specifico	Dipendenti individuati dal responsabile	x	x	si	esito e qualità	Abilità informatiche e digitali
		generale	Gestione informatica dei documenti (archiviazione elettronica, firma elettronica, protocollo, sicurezza dati)	Programmazione	Dipendenti individuati dal responsabile	x	x	si	esito e qualità	Abilità informatiche e digitali
		generale	Moduli Cineca (contabilità, protocollo, archivio, risorse umane, valutazione, iris, formazione, missioni)	Programmazione	user dei moduli attivati	x	x	si se user	esito e qualità	Abilità informatiche e digitali

Obiettivi e priorità dell'OGS	Area formativa	Tipologia	Argomento o tema oggetto dell'intervento formativo	Modalità di attivazione	Tipologia di dipendenti interessati	AREA I-III	AREA IV- VIII	Neo assunti	Sistema di verifica	Aree comportamentali o di competenza target
		specifica	Formazione specialistica per addetti servizio informatico	Su fabbisogno specific richiesto dal responsabile	addetti servizi informatici	x	x	si	esito e qualità	Abilità tecnico specialistiche in ambito informatico
		specifica	Python	Su fabbisogno specifico	user degli specifici programmi	x	x	si	esito e qualità	Abilità tecnico specialistiche in ambito informatico
		specifica	Python avanzato	Su fabbisogno specifico	user degli specifici programmi	x	x	si	esito e qualità	Abilità tecnico specialistiche in ambito informatico
		Specifica	Data Science with R	Su fabbisogno specifico	user degli specifici programmi	x	x	si	esito e qualità	Abilità tecnico specialistiche in ambito informatico
Professionalità e personale - Mantenere e sviluppare alti livelli di professionalità e competenza	soft skills	generale	Gestione del conflitto	Programmazione	Dipendenti individuati da Direzione Generale e/o Risorse umane	X	X		esito e qualità	Competenze trasversali / competenze di convivenza e relazione
		generale	Team building	Programmazione	Dipendenti individuati da Direzione Generale e/o Risorse umane	X	X		esito e qualità	Competenze trasversali / cooperazione e lavoro in team
		generale	Gruppi di lavoro e gestione delle riunioni	Programmazione	Dipendenti individuati da Direzione Generale e/o Risorse umane	X	X		esito e qualità	Competenze trasversali / cooperazione e lavoro in team
		generale	Comunicazione efficace	Programmazione	Dipendenti individuati da Direzione Generale e/o Risorse umane	X	X		esito e qualità	Competenze trasversali / capacità di comunicare
		specifica	Public speaking	Su fabbisogno specifico	Dipendenti individuati da Direzione Generale e/o Risorse umane	X	X		esito e qualità	Competenze trasversali / capacità di comunicare
		specifica	Smart time management	Programmazione	Dipendenti individuati da Direzione Generale e/o Risorse umane	X	X		esito e qualità	Competenze trasversali / capacità di programmazione
		specifica	Come presentare e valorizzare le proprie competenze in un cv	Su fabbisogno specifico	Dipendenti individuati da Direzione Generale e/o Risorse umane	X	X		esito e qualità	Competenze trasversali / capacità di comunicare

Obiettivi e priorità dell'OGS	Area formativa	Tipologia	Argomento o tema oggetto dell'intervento formativo	Modalità di attivazione	Tipologia di dipendenti interessati	AREA I-III	AREA IV- VIII	Neo assunti	Sistema di verifica	Aree comportamentali o di competenza target
		specifica	Public speaking	Su fabbisogno specifico	Dipendenti individuati da Direzione Generale e/o Risorse umane	X	X		esito e qualità	Competenze trasversali / capacità di comunicare
Professionalità e personale - Mantenere e sviluppare alti livelli di professionalità e competenza	manageriale e gestionale	specifica	Management relazionale	Su fabbisogno specifico	Dirigenti / responsabili	X	X		esito e qualità	Competenze manageriali
		specifica	Saper delegare	Su fabbisogno	Dirigenti / responsabili	X	X		esito e qualità	Competenze manageriali
		specifica	Project management	Su fabbisogno	Dirigenti / responsabili	X	X		esito e qualità	Competenze manageriali
		specifica	Percorso di supporto al ruolo di responsabile	Su fabbisogno specifico	Dirigenti / responsabili	X	X		esito e qualità	Competenze manageriali
		specifica	Percorso formativo manageriale per le funzioni direttive e apicali di board (linee scientifiche)	Su fabbisogno specifico	Dirigenti / responsabili	X	X		esito e qualità	Competenze manageriali
		specifica	Percorso formativo manageriale per il dirigente e i funzionari amministrativi	Su fabbisogno specifico	Dirigenti / responsabili	X	X		esito e qualità	Competenze manageriali
		specifica	Percorso formativo per Ricercatori e Tecnologi	Su fabbisogno	Dirigenti / responsabili	X	X		esito e qualità	Competenze manageriali
Scienza per la Società - Sviluppare le attività di comunicazione, informazione e divulgazione	Comunicazione	specifica	Gestione efficace dei social	Su fabbisogno specifico	Addetti alla comunicazione esterna	X	X		esito e qualità	Competenze tecniche specialistiche collegate alla mansione
		specifica	Comunicazione web	Su fabbisogno specifico	Addetti alla comunicazione esterna	X	X		esito e qualità	Competenze tecniche specialistiche collegate alla mansione
		specifica	Intelligenza artificiale per professionisti della comunicazione	Su fabbisogno specifico	Addetti alla comunicazione esterna	X	X		esito e qualità	Competenze tecniche specialistiche collegate alla mansione
		specifica	Comunicazione del rischio	Su fabbisogno specifico	Ricercatori e tecnologi	x	x		esito e qualità	Competenze tecniche specialistiche collegate alla mansione

Obiettivi e priorità dell'OGS	Area formativa	Tipologia	Argomento o tema oggetto dell'intervento formativo	Modalità di attivazione	Tipologia di dipendenti interessati	AREA I-III	AREA IV- VIII	Neo assunti	Sistema di verifica	Aree comportamentali o di competenza target
		specifica	Come gestire un'intervista e l'interazione con i giornalisti	Su fabbisogno specifico	Addetti alla comunicazione esterna	X	X		esito e qualità	Competenze tecniche specialistiche collegate alla mansione
Professionalità e personale - Mantenere e sviluppare alti livelli di professionalità e competenza	Formazione/aggiornamento tecnico specialistico	specifica	Argomenti di area economico-finanziaria	Su fabbisogno specifico	Addetti/ responsabili di area		X	si	qualità (esito per alcuni)	Competenze tecniche specialistiche collegate alla mansione
		specifica	Argomenti di area giuridico - normativa	Su fabbisogno specifico	Addetti/ responsabili di area		X	si	qualità	Competenze tecniche specialistiche collegate alla mansione
		specifica	Argomenti specifici per ricercatori e tecnologi	Su fabbisogno specifico	Ricercatori e tecnologi	X		si	qualità	Competenze tecniche specialistiche collegate alla mansione
Professionalità e personale - Mantenere e sviluppare alti livelli di professionalità e competenza	Valutazione e sviluppo organizzativo	generale	La valutazione delle performance: il nuovo SMVP (funzionamento di sistema)	Programmazione	Tutti i dipendenti interessati dal SMVP		X	si	qualità	Competenze trasversali
		generale	Laboratori per l'esercizio delle capacità valutative	Programmazione	Tutti i dipendenti interessati dal SMVP	X	X	si	qualità	Competenze trasversali
		specifica	Saper valutare i collaboratori	Programmazione	Valutatori {dirigenti e responsabili}	X	X	si	qualità	Competenze manageriali
		specifica	Change management	Su fabbisogno specifico	Dirigenti e responsabili	X	X	si	qualità	Competenze manageriali
Politiche di genere- Sostenere la salute di genere dell'Ente per una cultura diffusa delle pari opportunità	Equilibrio di genere	generale	Gli istituti normativi e contrattuali per la parità di genere	Programmazione	Tutti	X	X	si	qualità	Competenze trasversali
		specifica	Seminari di discussione con gruppi che lavorano su gender gap	Su fabbisogno specifico	Tutti	X	X	si	qualità	Competenze trasversali
		specifica	formazione specifica per il personale in trasferta riconoscimento precoce della minaccia, gestione della situazione pericolosa e prevenzione atti di "sexual harassment" aspetti pratici, giuridici e psicosocial (3 eventi)	Su fabbisogno specifico	Personale ricercatore, tecnologo e tecnico		X		esito e qualità	Competenze tecniche specialistiche collegate alla mansione

Obiettivi e priorità dell'OGS	Area formativa	Tipologia	Argomento o tema oggetto dell'intervento formativo	Modalità di attivazione	Tipologia di dipendenti interessati	AREA I-III	AREA IV- VIII	Neo assunti	Sistema di verifica	Aree comportamentali o di competenza target
		generale	Integrazione della dimensione di genere delle organizzazioni	Programmazione	Tutti	X	X	si	qualità	Competenze relazione
		generale	Adottare un linguaggio inclusivo	Programmazione	Tutti	X	X	si	qualità	Competenze trasversali/competenze di convivenza e relazione
		generale	Su piattaforma Syllabus Riforma-Mentis. Violenza donne: corso online per dipendenti la Pa promuove rispetto e parità di genere	Programmazione	Tutti	X	X	si	qualità	Competenze trasversali/competenze di convivenza e di relazione
Professionalità e personale - Sostenere forme di conciliazione vita- lavoro e promuovere politiche per il benessere e la qualità della vita lavorativa	Smart working	generale	fornire al personale le competenze necessarie per l'utilizzo delle piattaforme di comunicazione e degli altri strumenti previsti per operare in modalità agile nonché di diffondere moduli organizzativi che rafforzino il lavoro in autonomia, l'empowerment, la delega decisionale, la collaborazione e la condivisione delle informazioni (art. 15 CCNL Istruzione e Ricerca 2019-2021)	Programmazione	Tutti gli interessati al lavoro agile	X	X	si	qualità	Competenze tecniche specialistiche collegate alla mansione
		specificata	La smart leadership e la sua efficacia	Su fabbisogno specifico	Dirigenti/responsabili	X	X	si	qualità	Competenze manageriali
		generale	Verso una valutazione smart del personale: l'importanza dell'engagement e dell'autonomia individuale	Programmazione	Tutti gli interessati al lavoro agile	X	X	si	qualità	Competenze tecniche specialistiche collegate alla mansione

MONITORAGGIO

Monitoraggio performance

Le modalità, i tempi e i soggetti coinvolti nel monitoraggio del ciclo delle performance (obiettivi strategici e operativi della sezione 2.1 e 2.2) sono definiti nel Sistema di Misurazione e Valutazione approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 1 del 28.02.2023.

 Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Monitoraggio anticorruzione e trasparenza

Il monitoraggio del PTPCT spetta al RPCT che provvede ad un monitoraggio periodico (almeno semestrale) sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione programmate nel presente Piano e alla verifica puntuale del corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione sulla Sezione Amministrazione Trasparente.

L'RPCT effettua i monitoraggi e le verifiche mediante la raccolta di informazioni presso i dirigenti o responsabili degli uffici sul rispetto dei tempi e della correttezza dei procedimenti amministrativi di competenza ed effettua verifiche e controlli specifici o a campione presso le strutture (audit) o tramite l'esame del sito Amministrazione Trasparente. Nella relazione annuale l'RPCT riporta gli esiti delle verifiche effettuate e dei controlli specifici svolti.

Inoltre, nell'ambito delle competenze affidate all'OIV, rientrano alcuni controlli e verifiche collegati al PTPCT tra cui:

- la verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla Performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle Performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- la verifica dei contenuti della Relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT è tenuto a trasmettere allo stesso OIV oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione (art. 1, co. 14, della l. n. 190/2012);
- la verifica della coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nel piano della performance, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori;
- la promozione delle politiche di Trasparenza e l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione mediante le griglie ANAC;
- l'emissione del parere vincolate per l'approvazione del Codice di Comportamento dell'Ente.

Nella verifica dell'attività volta a realizzare gli obiettivi di prevenzione della corruzione e trasparenza, l'OIV può chiedere informazioni e documenti al RPCT ed effettuare audizioni di dipendenti.

L'Ente, in accordo con l'RPCT, se le riterrà opportune, potrà inoltre introdurre e attuare ulteriori attività di monitoraggio di maggiore dettaglio.