



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2025-2027

Approvato con deliberazione del Consiglio di
Amministrazione di data 24 gennaio n. 3

1	PREMESSA	5
	SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE.....	6
1.1	Lo scenario di riferimento e la visione strategica dell'ente	6
1.2	Gli obiettivi e le linee di intervento per il triennio 2025 – 2027	8
	SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	12
2.1	Valore Pubblico	12
2.1.1	Il progetto ISTAT-CERVAP: sviluppo di indicatori per il valore pubblico e la misurazione delle attività degli Enti di Ricerca.....	12
2.1.2	Gli Obiettivi di Valore Pubblico di Area Science Park.....	12
2.2	Performance	17
2.2.1	Performance organizzativa	17
2.2.2	L'Albero della Performance	17
2.2.3	Analisi del contesto.....	18
2.2.4	Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi	18
2.2.5	Il processo organizzativo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance ...	20
2.2.6	Performance Individuale.....	21
2.3	Rischi corruttivi e trasparenza	22
	Prevenzione della corruzione	24
2.3.1	Soggetti, Funzione e Responsabilità	24
a)	Soggetti coinvolti nell'elaborazione e nell'attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione	24
i.	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e i Referenti	24
ii.	Il Direttore Generale, i Direttori di Struttura, di Sezione e di Istituto e il sistema di relazioni tra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (e Referenti)	25
b)	Soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio corruttivo	26
c)	Stakeholder interessati dall'elaborazione del Piano	28
2.3.2	Il processo di gestione del rischio di corruzione	29
a)	Analisi e valutazione d'impatto del contesto	29
i.	Analisi e valutazione d'impatto del contesto interno	32
b)	Valutazione del rischio	34
i.	Identificazione del rischio	35
ii.	Analisi del rischio	38
iii.	Ponderazione del rischio	40
c)	Trattamento del rischio	41
i.	Identificazione delle misure di prevenzione generali	41
ii.	Identificazione e programmazione delle misure di prevenzione specifiche	42
	Trasparenza	42
2.3.3	Comunicazione e Trasparenza	42
a)	Introduzione	42

b)	Le principali novità	43
c)	Obiettivi strategici in materia di trasparenza	45
d)	I Responsabili della trasmissione e della pubblicazione di dati e informazioni	45
i.	Il Responsabile della Trasparenza	45
ii.	L'Organismo Indipendente di Valutazione	45
iii.	Responsabilità nella trasmissione dei dati	45
iv.	Responsabilità nella pubblicazione e nell'aggiornamento dei dati	46
e)	Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi	46
f)	Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza	46
g)	Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico semplice	46
h)	Modalità di coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	46
i)	Iniziative di comunicazione della trasparenza	48
i.	Organizzazione e risultati attesi dalle Giornate della trasparenza	48
ii.	Giornate della Trasparenza realizzate nel 2024	48
iii.	Giornate della Trasparenza programmate nel 2025	50
j)	Iniziative di comunicazione per la diffusione del PTPCT	50
k)	Aggiornamento del PTPCT	50
l)	Approvazione del PTPCT	51
SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO		52
3.1	Struttura organizzativa	52
3.2	Organizzazione del lavoro agile	53
3.3	Piano triennale dei fabbisogni di personale	54
3.4	Formazione del personale	55
3.5	Semplificazione e digitalizzazione delle procedure	56
SEZIONE 4. MONITORAGGIO		58
4.1	Monitoraggio Performance	58
4.2	Monitoraggio e riesame periodico rischi corruttivi e misure anticorruzione	59
4.3	Monitoraggio dello stato di attuazione del Piano anticorruzione e dell'idoneità delle misure	61
4.3.1	Monitoraggio delle misure di prevenzione previste dal PTPCT	61
4.3.2	Monitoraggio sugli adempimenti di trasparenza	63
4.3.3	Responsabilità e sanzioni	63
ALLEGATI		64
Allegato 1 Obiettivi di performance 2025 - 2027		64
Allegato 2 - Stato di attuazione delle misure di prevenzione generali 2024-2026 e programmazione 2025 - 2027		64
Allegato 3 - Monitoraggio misure specifiche 2024 - 2026		64
Allegato 4 - Programmazione misure specifiche a regime e annuali 2025 – 2027		64
Allegato 5 - Registro dei Rischi – Fattori abilitanti, Diagrammi di flusso dei processi e registro dei rischi 2025 – 2027		64

Allegato 6 – Elenco degli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale di Amministrazione Trasparente triennio 2025 – 2027	64
Allegato 7 - Piano di Formazione del personale triennio 2025 – 2027	64
Allegato 8 - Piano Triennale delle Azioni Positive e per la Parità di Genere - Gender Equality Plan 2025 – 2027	64
Allegato 9 – Organigramma	64

1 PREMESSA

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025 – 2027 (d’ora in avanti PIAO) è stato redatto in attuazione di quanto previsto dall’art 6, comma 1, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con legge 6 agosto 2021 n.113 e con successivi provvedimenti attuativi (D.M. 30 giugno 2022, n. 132 e circolare n. 2/2022 del Dipartimento della Funzione pubblica).

Il PIAO rappresenta uno strumento di programmazione integrato che definisce il valore pubblico generato dall’Amministrazione, la performance, i rischi corruttivi e la trasparenza, l’organizzazione e il capitale umano, oltre agli strumenti di monitoraggio. Il Piano integrato di attività e organizzazione assorbe, quindi, molti dei documenti di programmazione che, precedentemente, l’Ente era tenuto a predisporre annualmente in modo separato, tra cui: il Piano della performance, il Piano di prevenzione della corruzione, il Piano organizzativo del lavoro agile, il Piano delle azioni positive, il Piano triennale delle azioni concrete per l’efficienza delle pubbliche amministrazioni e il Piano triennale di formazione del personale.

Il PIAO contiene un’analisi del contributo dato da Area Science Park alla creazione e alla crescita del valore pubblico, inteso come valore istituzionale, scientifico, sociale ed economico, ossia le dimensioni in cui l’Ente esprime le proprie progettualità.

Il PIAO è stato costruito in base alle strategie definite nel Piano Triennale di Attività dell’Ente, adottato ai sensi dell’art. 7 del D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell’Ente del 18 dicembre 2024, n.86. Particolare attenzione è stata data alla sostenibilità economica e finanziaria, grazie all’integrazione con i documenti di bilancio; gli obiettivi di performance, inoltre, sono intesi in senso gestionale, più che limitatamente amministrativo, in quanto idonei a ricomprendere tutte le iniziative, attività e progettualità svolte dall’Ente nell’ambito delle proprie finalità istituzionali.

Il presente documento considera e dà una prima attuazione, inoltre, alle recenti indicazioni pervenute dal Ministro della Funzione Pubblica in materia di valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione.

Nell’esercizio delle prerogative di autonomia degli enti di ricerca, sancite dal D.Lgs. n. 218/2016, il piano di fabbisogno del personale è definito nell’ambito del Piano Triennale di Attività, cui integralmente si rinvia per approfondimenti.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione	Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste – Area Science Park
Sede	Località Padriciano 99, 34149 Trieste
Codice Fiscale	00531590321
Codice AUSA	0000164419
Codice IPA	area_ts
Codice Univoco Ufficio	UF6YGC
Presidente	Prof.ssa Caterina Petrillo
Direttore Generale	Dott.ssa Anna Sirica
Personale	216 dipendenti (di cui 167 a tempo indeterminato) al 31/12/2024
Comparto di appartenenza	Ente Pubblico di Ricerca vigilato dal Mur
Statuto e Regolamenti	https://www.areasciencepark.it/chi-siamo/mission-vision-e-documenti-strategici/
Sito web	www.areasciencepark.it
URP	urp@areasciencepark.it
PEC	protocollo@pec.areasciencepark.it
Link a siti web (social network)	https://twitter.com/AreaSciencePark https://www.facebook.com/areasciencepark https://www.linkedin.com/company/area-science-park https://www.instagram.com/areasciencepark

1.1 Lo scenario di riferimento e la visione strategica dell'ente

Nel contesto attuale, caratterizzato da un panorama globale in continua evoluzione, l'innovazione tecnologica e la ricerca scientifica sono fondamentali per rispondere alle sfide economiche, sociali e ambientali. In particolare, la transizione verso modelli economici sostenibili, la digitalizzazione delle imprese e la crescente domanda di soluzioni innovative nei settori della salute, dell'energia e delle tecnologie avanzate richiedono un forte impegno da parte delle istituzioni di ricerca.

L'Ente si inserisce in questo scenario globale e nazionale, avvalendosi delle opportunità offerte dai finanziamenti PNRR ed europei, con l'obiettivo di consolidare e valorizzare le proprie infrastrutture di ricerca e tecnologiche. Queste infrastrutture, strategiche per la competitività del sistema produttivo e per il progresso scientifico, devono rispondere alle esigenze di innovazione del mercato e delle imprese, in particolare quelle delle piccole e medie imprese (PMI) e delle start-up, che sono chiamate ad affrontare la sfida della digitalizzazione e della sostenibilità.

Le politiche di sviluppo tecnologico e di sostenibilità ambientale sono dunque al centro delle azioni future dell'Ente, che continuerà a promuovere l'innovazione "deep-tech" ad alto rischio, derivante dalla ricerca di

frontiera, per rispondere alle necessità emergenti nei settori industriali e della scienza applicata.

Nel periodo 2025-2027, l'Ente si concentrerà sul consolidamento e sull'ottimizzazione delle infrastrutture di ricerca e tecnologiche sviluppate grazie a finanziamenti provenienti dal PNRR e da fondi europei. L'obiettivo primario sarà quello di sviluppare, potenziare e mantenere operative queste infrastrutture, al fine di promuovere l'innovazione tecnologica di tipo "deep-tech", che nasce dalla ricerca avanzata e ad alto rischio.

Il rafforzamento della collaborazione tra ricerca, trasferimento tecnologico e innovazione sarà cruciale per integrare competenze diverse e perseguire obiettivi comuni. Le infrastrutture di ricerca e tecnologiche dell'Ente sono strumenti fondamentali per accelerare l'innovazione, attrarre talenti, stimolare collaborazioni scientifiche e imprenditoriali, e contribuire alla crescita economica e industriale del territorio.

Le principali aree su cui si concentreranno le attività dell'Ente includono:

- Lo studio avanzato di patogeni tramite approcci multi-omici e analisi a livello di singola cellula.
- L'analisi di materiali per applicazioni nell'ambito dell'energia e della sensoristica.
- L'adozione di tecnologie emergenti come l'intelligenza artificiale (AI), la data science e il quantum computing, applicate in particolare alle scienze della vita e ai materiali.

L'Ente investirà inoltre in tecnologie emergenti come data engineering, high-performance computing (HPC), digital twin e bio-informatica, con un focus specifico sulla sostenibilità energetica e sullo sviluppo di materiali funzionali.

Nel periodo 2025-2027, l'Ente intraprenderà diverse azioni chiave per il potenziamento delle sue infrastrutture, tra cui:

- **Infrastrutture per lo studio dei patogeni:** Potenziamento dei laboratori di genomica e multi-omiche, con l'ampliamento delle strutture esistenti per lo studio avanzato dei patogeni.
- **Microscopia elettronica:** Completamento del laboratorio per l'analisi dei materiali con strumentazione avanzata, nell'ambito della rete europea di microscopia.
- **Data center e potenza di calcolo:** Rafforzamento delle capacità computazionali del data center, in particolare per supportare le attività di ricerca in AI, simulazione e analisi dei dati per le scienze della vita e dei materiali.

Sostenibilità e Transizione Energetica

L'Ente si impegnerà anche nella **transizione energetica**, con la realizzazione di un laboratorio per la produzione di **energia sostenibile**, focalizzandosi sullo sviluppo di un impianto pilota per la produzione, trasporto e stoccaggio di **idrogeno verde**. Questo impianto sarà dotato di avanzate tecnologie di monitoraggio, tra cui l'utilizzo di digital twin per ottimizzare l'efficienza del sistema.

Supporto alle PMI e Innovazione

Per favorire l'innovazione nel settore industriale, l'Ente lancerà una **Call Deep Tech** destinata a selezionare start-up e idee innovative, offrendo loro l'accesso ai servizi avanzati delle infrastrutture di ricerca e tecnologiche. L'obiettivo è supportare lo sviluppo di tecnologie "disruptive" che scaturiscono dalla ricerca fondamentale, con un forte valore aggiunto rispetto ai tradizionali finanziamenti.

Sostenibilità Finanziaria e Programmazione delle Risorse

La sostenibilità a lungo termine degli investimenti sarà assicurata mediante l'incremento delle entrate derivanti da progetti competitivi e dai servizi offerti dalle infrastrutture. L'Ente si concentrerà inoltre sulla

gestione delle risorse digitali e sulla cooperazione con reti di ricerca e attori industriali, per garantire la continuità operativa delle infrastrutture anche dopo la conclusione dei finanziamenti PNRR. Verrà, inoltre, sviluppata una programmazione delle risorse umane e finanziarie per sostenere la realizzazione delle azioni previste, ottimizzando le risorse disponibili.

Per ulteriori informazioni si rimanda al **Piano Triennale di Attività 2025 – 2027**.

1.2 Gli obiettivi e le linee di intervento per il triennio 2025 – 2027

Coerentemente con le priorità della strategia triennale, alcuni degli obiettivi che l'Ente ha fissato sono prevalentemente macro-finalità realizzative, la cui tempistica è dettata dal rispetto del cronoprogramma del PNRR.

Sono obiettivi generali del piano articolati per linee di intervento:

Gli obiettivi delineati nel PIAO per il periodo 2025-2027 sono sviluppati attraverso le seguenti linee di intervento:

LINEA DI INTERVENTO: INFRASTRUTTURE DI RICERCA

- **Potenziamento infrastruttura CERIC-ERIC attraverso la realizzazione di PRP@CERIC.**
Realizzare **entro il 2025** il progetto di potenziamento dell'infrastruttura di ricerca europea CERIC-ERIC attraverso la costituzione della piattaforma Pathogen Readiness Platform (PRP@CERIC) finanziata per 41MEuro, di cui 18MEuro destinati ad Area Science Park che è coordinatore nazionale del progetto. Alla fase di costruzione seguirà quella di funzionamento. Tutti i co-proponenti hanno formalmente assunto l'impegno a mantenere l'operatività dell'infrastruttura per dieci anni. Con PRP@CERIC, Area agisce da coordinatore nazionale di un progetto nel settore delle scienze della vita che consente di potenziare ed espandere l'investimento nei propri laboratori di genomica e data science (LAGE, LADE e ORFEO), di mettere a rete e rafforzare le competenze e i laboratori presenti sul sito (collaborazioni con ICGEB ed Elettra; co-partecipazione di CNR-IOM e CNR-IC) e di integrare i laboratori dei partner del Sud (Università di Napoli "Federico II", Università di Salerno e Università del Salento). L'infrastruttura nazionale PRP@CERIC sarà per il 20% al servizio di quella internazionale CERIC-ERIC con il vantaggio per l'Ente di essere inserito nella rete internazionale di utenti e servizi e comunità scientifiche di CERIC-ERIC.
- **Sviluppo infrastruttura NFFA-DI:** Contributo come co-proponente alla realizzazione del progetto Nano Foundries and Fine Analysis **entro il 2025**, per rafforzare la microscopia elettronica e collaborazioni territoriali nel Friuli-Venezia Giulia, per cui l'Ente ha ricevuto un finanziamento di 5.3 MEuro. Con la partecipazione come co-proponente all'infrastruttura di ricerca NFFA-DI, coordinata dal CNR-IOM, Area interviene sia nell'ambito digitale, per abilitare la condivisione dei dati e dei servizi di analisi dei dati prodotti dall'infrastruttura, sia nel rafforzamento e potenziamento delle facilities di microscopia elettronica, che sono anche oggetto di investimento aggiuntivo da parte dell'Ente. La strategia sottostante l'investimento nelle tecnologie avanzate per la caratterizzazione di materiali innovativi mira a consolidare l'azione dell'Ente nelle collaborazioni con il territorio, le istituzioni e le imprese del Friuli-Venezia Giulia, offrendo accesso a strumentazione e laboratori per la microscopia unici sul territorio e competitivi nel contesto nazionale e della macroregione.
- **Microscopia elettronica avanzata:** Completamento del laboratorio LAME e integrazione nella rete europea E-DREAM (European Distributed REsearch Infrastructure for Advanced Electron Microscopy) **entro il 2026**, con costruzione degli edifici X e X1 per ospitare nuove strumentazioni di microscopia e spettroscopia. Area ha avviato il piano di investimento nella microscopia che prevede la realizzazione di due nuovi edifici (X e X1) nel campus di Basovizza per ospitare laboratori per microscopia e spettroscopia

di materiali. L'edificio X è progettato per installare un microscopio TEM (Transmission Electron Microscope) top di gamma, strumentazione FIB-SEM, camere di preparativa e relativa impiantistica. L'edificio X1, espansione dell'edificio X, verrà destinato a laboratori di scienza dei materiali, elettronica e fotonica, adatti ad ospitare strumentazioni di caratterizzazione e crescita materiali con possibile espansione alla spettroscopia ottica e laser, nonché ad ambienti dedicati ad ospitare seminari e/o presentazioni scientifiche. Gli edifici sono progettati per essere costruzioni modello sotto il profilo energetico e ambientale, in linea con il piano di sostenibilità dell'Ente. L'intervento dell'Ente viene quindi a riguardare l'investimento sia in strumentazione che in edilizia e impiantistica del laboratorio materiali che ospiterà le facilities di microscopia e spettroscopia. Il finanziamento NFFA-DI va a potenziare questa linea di investimento e apre la possibilità alle applicazioni per la sensoristica, la microelettronica e i materiali per l'energia. Il piano di sviluppo delle attività di microscopia nel contesto delle facilities europee è anche accelerato dal finanziamento Horizon Europe del progetto infrastrutturale IMPRESS e del progetto RIANA di cui Area Science Park è beneficiaria.

LINEA DI INTERVENTO INFRASTRUTTURE TECNOLOGICHE E DELL'INNOVAZIONE

- **Infrastruttura HPC4SME:** Realizzare **entro il 2025** il setup dell'infrastruttura tecnologica digitale HPC4SME avendo definito il modello di utilizzo da parte delle imprese al fine di contribuire alla costruzione di una nuova offerta di soluzioni di intelligenza artificiale, di simulazione avanzata e di sviluppo di digital twin per le imprese a supporto di progetti di interesse industriale. L'infrastruttura si baserà su nuove componenti hardware da integrare al data center ORFEO e di componenti software da sviluppare per facilitare la definizione del workflow computazionale e il fine tuning dei modelli di AI. Funzionale alla realizzazione e buon funzionamento di HPC4SME, sarà l'integrazione di competenze tecniche dedicate alla gestione, al mantenimento, all'aggiornamento dell'infrastruttura tecnologica, allo sviluppo di casi d'uso, ai servizi e ai progetti con le imprese, in sinergia con le competenze tecnico-scientifiche di data science presenti nel laboratorio LADE.
- **Potenziare i dimostratori IP4FVG:** Definire un piano di potenziamento tecnologico dei dimostratori di IP4FVG per trasformarli, **entro il 2027**, in veri impianti tecnologici pilota, ovvero strutture, attrezzature e servizi predisposti per sviluppare, testare e consolidare soluzioni tecnologiche digitali dalla fase di convalida in laboratorio fino ai TRL più elevati prima dell'ingresso sul mercato, anche attraverso la realizzazione congiunta di progetti pilota (all'interno di collaborazioni strutturate con imprese, Università ed altri Enti di ricerca), e laboratori dedicati al co-sviluppo di prototipi e nuove soluzioni applicative. Il piano prevede il rafforzamento del modello di erogazione dei servizi dei dimostratori e il consolidamento delle competenze tecniche per le attività di sviluppo di casi d'uso, testing, manutenzione, aggiornamento.
- **Impianto pilota idrogeno:** Avviare la progettazione e realizzare **entro il 2026** un impianto pilota nel settore della filiera dell'idrogeno. Si tratta di un intervento finalizzato ad espandere la gamma dei dimostratori ad altre tecnologie "verdi", con un riferimento specifico ai temi della transizione energetica. Questa linea di sviluppo si fonda sulle partecipazioni di Area al progetto europeo NAHV (North Adriatic Hydrogen Valley) il cui finanziamento, assieme a quello del progetto EDIH, consente di delineare più fortemente l'intervento e il ruolo di Area nel sostenere l'innovazione nei due settori chiave delle tecnologie verdi "idrogeno" e "digitale". Entrambi i progetti si inseriscono nelle iniziative prioritarie dell'agenda europea per l'innovazione e con il progetto NAHV, frutto del partenariato di Slovenia, Croazia e Regione Friuli-Venezia Giulia, si intende realizzare una valle dell'idrogeno nella macroregione. Con la realizzazione dell'impianto pilota, l'Ente intende sviluppare competenze nei settori attualmente identificati come gap tecnologici nel contesto territoriale del progetto NAHV. Basandosi sull'analisi delle

competenze presenti e acquisibili nell'Ente, e sulle finalità e l'impatto che un tale impianto potrebbe avere nel contesto territoriale, la progettualità è stata indirizzata verso la gestione "smart" di un impianto prototipo di produzione, stoccaggio e applicazioni di impiego di idrogeno verde. In collaborazione con Università di Trieste e SISSA è stato sviluppato un progetto per la realizzazione all'interno del parco, dove è già disponibile un edificio attrezzato, del laboratorio destinato ad ospitare l'impianto pilota che si caratterizzerà per l'installazione di numerosi sensori progettati per fornire dati in tempo reale atti al monitoraggio e alla correzione/ottimizzazione della linea attraverso la realizzazione di un digital twin dell'impianto. Funzionale alla trasformazione dell'impianto pilota in effettiva infrastruttura tecnologica, sarà l'allargamento della rete di relazioni a soggetti istituzionali con consolidata esperienza e attività nel settore dell'energia "verde" CNR, ENEA, FBK, e soggetti industriali.

LINEA DI INTERVENTO ATTIVITÀ TRASVERSALI ALLA RICERCA E ALL'INNOVAZIONE

- **Sostegno a imprese deep tech:** Dare attuazione al programma per il sostegno alle imprese *deep tech* **entro il 2025**. L'intervento richiede la definizione dei settori in coerenza con la strategia scientifica dell'Ente. Allo stato attuale tali settori possono essere collegati alle attività di ricerca legate alle infrastrutture PRP@CERIC, NFFA-DI, all'infrastruttura HPC dell'Ente e nel contesto della filiera dell'idrogeno. Elementi portanti di questo intervento saranno le "call" aperte, la valutazione internazionale dei progetti ricevuti e un portafoglio di offerta di servizi ad alta tecnologia che l'Ente dovrà completare per aumentare l'attrattività nei confronti delle start-up.
- **Nuovo istituto presso Università di Salerno:** Dare attuazione **entro il 2026** alla costituzione del nuovo istituto dell'Ente presso l'ateneo di Salerno, con investimento in laboratori, strutture e risorse umane. Con lo sviluppo del progetto PNRR PRP@CERIC è stata formalmente avviata la costituzione del laboratorio integrato di genomica e metabolomica di Area Science Park presso l'Università di Salerno con associato un piano di reclutamento di personale. Elementi cruciali per la costituzione del nuovo istituto saranno l'integrazione delle attività del laboratorio di Salerno con quelle del laboratorio LAGE di Basovizza e la loro capacità di intercettare finanziamenti per ricerca e innovazione destinati a rafforzare le infrastrutture nel contesto della strategia nazionale per le ZES (Zone Economiche Speciali).
- **Ampliamento edificio Q2 e costruzione Q3:** Completare entro il 2027 il piano di ampliamento e ristrutturazione dell'edificio Q2 con l'espansione al Q3 per aumentare la disponibilità di spazi destinati a laboratori, studi e ambienti comuni.
- **Efficientamento energetico:** Avviare nel corso del 2025 interventi di efficientamento energetico (quali ad esempio installazione di ulteriore fotovoltaico, adeguamenti impiantistici, ecc.) per trasformare il Parco Scientifico e Tecnologico in un modello virtuoso di sostenibilità ambientale, con particolare attenzione ai costi energetici e al finanziamento delle opere (eventualmente anche tramite PPP), il tutto in linea con il Piano di Sostenibilità dell'Ente.
- **Consolidamento delle competenze interne per gestire infrastrutture e parco scientifico.** Saranno strumentali all'attuazione del Piano e al raggiungimento efficace degli obiettivi, le competenze in ricerca e innovazione che l'Ente può introdurre assieme alla consolidata rete di relazioni e collaborazioni sviluppata a livello territoriale, nazionale e internazionale. Un ruolo speciale avranno le competenze interne all'Ente di gestione del parco scientifico e tecnologico, delle sue infrastrutture civili e degli impianti. Un punto di considerazione importante riguarda la capacità dell'Ente di gestire le diverse attività in modo integrato e interconnesso, realizzando un autentico ecosistema dove competenze diversificate garantiscono in modo funzionale l'efficacia dell'intera struttura. L'organizzazione dell'Ente vede infatti l'integrazione di attività verticali più specialistiche con funzioni orizzontali di supporto e

ottimizzazione dei processi. Nel panorama degli EPR vigilati dal MUR, Area Science Park può vantare competenze uniche come la gestione del parco scientifico-tecnologico, la sperimentazione di modelli di trasferimento tecnologico e di incubazione d'impresa, e tutte le iniziative di supporto all'innovazione nel contesto territoriale. Le competenze nel trasferimento tecnologico, nella valorizzazione della ricerca e nella progettazione sono strumenti indispensabili, e ben rodati, a sostegno della ricerca condotta nei laboratori dell'Ente e nelle infrastrutture trasformandone le potenzialità in risultati rilevanti per la società e il mercato.

- **Collaborazioni con enti di ricerca, università e imprese a livello territoriale, nazionale ed europeo**

Le collaborazioni con enti di ricerca, università e imprese sono cruciali per accelerare l'innovazione e garantire che le attività di ricerca siano sempre allineate con le necessità del mercato e della società. A livello territoriale, queste collaborazioni permettono di rafforzare il legame con il sistema locale di ricerca e innovazione, creando sinergie tra istituti e imprese. Su scala nazionale e europea, tali alleanze ampliano le opportunità di crescita, permettendo la condivisione di risorse, competenze e progetti. Le collaborazioni favoriscono anche l'accesso a programmi di finanziamento e a iniziative di ricerca avanzata, potenziando la capacità di attrarre risorse da fondi pubblici e privati.

- **Partecipazione attiva a bandi Horizon Europe e IPCEI per attrarre finanziamenti nel settore idrogeno e digitale**

La partecipazione ai bandi di Horizon Europe, uno dei principali strumenti di finanziamento della ricerca e innovazione dell'Unione Europea, è una strategia fondamentale per l'Ente. Questi bandi rappresentano una fonte cruciale di risorse per sviluppare tecnologie all'avanguardia nei settori dell'idrogeno e del digitale. La partecipazione a iniziative come gli IPCEI (Important Projects of Common European Interest) consente di accedere a finanziamenti per progetti di interesse strategico, come la creazione di infrastrutture nell'ambito delle tecnologie verdi (idrogeno) e digitali (intelligenza artificiale, big data, digital twin). Attraverso una pianificazione attenta e una partecipazione proattiva, l'Ente può attrarre risorse significative e rafforzare la sua posizione nell'ecosistema europeo dell'innovazione.

- **Rafforzamento delle relazioni internazionali e sviluppo di partnership tecnico-scientifiche**

L'espansione delle relazioni internazionali è fondamentale per aumentare la visibilità e la competitività dell'Ente. Le partnership tecnico-scientifiche con istituzioni e centri di ricerca globali consentono di condividere conoscenze, competenze e best practices, oltre a creare opportunità di cooperazione su progetti internazionali. Queste alleanze rafforzano la posizione dell'Ente nell'arena globale, permettendo l'accesso a tecnologie avanzate, risorse economiche e talenti. Un ulteriore vantaggio delle partnership internazionali è la possibilità di entrare in contatto con altre realtà che possono fornire soluzioni innovative ai problemi globali, come la sostenibilità ambientale, la transizione energetica e la digitalizzazione.

- **Utilizzo del protocollo SIS-FVG per azioni coordinate sul territorio regionale**

Il protocollo SIS-FVG (Sistema Scientifico e dell'Innovazione del Friuli-Venezia Giulia) è un'opportunità per integrare le risorse e le competenze presenti sul territorio regionale. Grazie a questa rete, l'Ente può collaborare con le principali istituzioni di ricerca e università locali per sviluppare progetti di ricerca e innovazione che rispondano alle specifiche esigenze del territorio. L'approccio coordinato attraverso il protocollo permette di ottimizzare gli investimenti, evitare duplicazioni di sforzi e promuovere una visione comune della ricerca e dell'innovazione. Inoltre, il SIS-FVG rafforza la posizione della regione come polo di eccellenza scientifica e tecnologica, attraendo talenti e investimenti nel settore della ricerca applicata.

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico

2.1.1 Il progetto ISTAT-CERVAP: sviluppo di indicatori per il valore pubblico e la misurazione delle attività degli Enti di Ricerca

Gli Enti di Ricerca, come Area Science Park, hanno un ruolo fondamentale nello sviluppo della società, grazie al contributo della ricerca scientifica, al dialogo con il tessuto produttivo, al coinvolgimento pubblico e alla partecipazione a network europei di innovazione. Per il tramite del tavolo tematico sulla performance attivato dal CO.DI.G.E.R. (Conferenza permanente dei Direttori Generali degli Enti Pubblici di Ricerca Italiani), gli enti di ricerca hanno aderito al progetto ISTAT-CERVAP, un'iniziativa triennale per sviluppare strumenti e indicatori utili a misurare il "Valore Pubblico", un concetto che integra il benessere generato per i cittadini con la salute organizzativa interna delle Pubbliche Amministrazioni.

L'obiettivo principale è di valutare gli impatti delle politiche e dei progetti delle PA, migliorando pianificazione, rendicontazione e supporto decisionale. A partire dagli indicatori presenti nei singoli Piani Integrati di Attività e Organizzazione (PIAO), il progetto punta a sviluppare un sistema di indicatori comune agli enti di ricerca, per migliorare la trasparenza, l'efficacia e l'innovazione nel settore pubblico e scientifico.

La fase sperimentale ha incluso momenti chiave, come la Summer School di Torino, dove gli indicatori sono stati testati attraverso simulazioni pratiche, per verificarne l'efficacia nella pianificazione strategica e nella rendicontazione. Il progetto prevede ulteriori sperimentazioni e l'adozione volontaria degli indicatori da parte degli enti partecipanti.

Area Science Park aderisce al progetto sperimentando nel presente PIAO il set di indicatori comuni, a cui sono affiancati ulteriori indicatori specifici e connaturati alla propria missione.

2.1.2 Gli Obiettivi di Valore Pubblico di Area Science Park

Gli obiettivi e indicatori di Valore Pubblico proposti per il comparto degli EPR nel progetto ISTAT – CERVAP si dividono in 4 obiettivi di valore specifico e 13 indicatori:

Obiettivi di Valore istituzionale: aumentare la capacità di creare relazioni istituzionali (networking) a livello nazionali ed internazionale

Obiettivi di Valore scientifico: accrescere il patrimonio della conoscenza scientifica

Obiettivi di valore sociale: aumentare la comunicazione, la divulgazione e l'utilità sociale della conoscenza scientifica

Obiettivi di valore economico: aumentare il valore economico della conoscenza scientifica

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	CODICE OBIETTIVO	CODICE INDICATORE	NOME INDICATORE	FORMULA DI CALCOLO	FONTE	CADENZA	POLARITÀ/ DIREZIONE	BASELINE	TARGET	UNITÀ DI MISURA
VALORE ISTITUZIONALE Aumentare la capacità di creare relazioni istituzionali a livello nazionale ed internazionale	VAL_IST	IMP_IST_1	Competitività nelle attività di progettazione	N° di progetti vinti con ruolo di coordinatore o di partecipante / N° di progetti presentati con ruolo di coordinatore o di partecipante	EU Funding & Tenders Portale - Dati interni dell'EPR	Annuale	Positiva (negativa per il 2025)*	53,8% 7 progetti vinti nel 2024/13 progetti presentati nel 2024	33%	%
		IMP_IST_2	Partecipazione ad attività di progettazione	N° di progetti attivi, con il ruolo di coordinatore / N° progetti vinti su bandi competitivi	EU Funding & Tenders Portale - Dati interni dell'EPR	Annuale	Positiva	57,1% 4 progetti attivi con ruolo di coordinatore nel 2024/ 7 progetti vinti nel 2024	60%	%
		IMP_IST_3	Autorevolezza istituzionale	N° di audizioni presso il Parlamento effettuate dall'Ente nell'anno/ N° numero delle audizioni parlamentari totali	Dati interni all'EPR e banca dati dei resoconti stenografici delle audizioni (dati disponibili da novembre 2022 e riportati per mese)	Annuale	Positiva	Non significativo		%
		IMP_IST_4	Networking nazionale	N° degli accordi di collaborazione stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche nell'anno di riferimento legati ad attività nazionali / N°	Dati interni all'EPR - Dati sezione Amministrazione Trasparente	Annuale	Positiva	86% 13 accordi nazionale/15 totali	costante	%

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	CODICE OBIETTIVO	CODICE INDICATORE	NOME INDICATORE	FORMULA DI CALCOLO	FONTE	CADENZA	POLARITÀ/ DIREZIONE	BASELINE	TARGET	UNITÀ DI MISURA
				totale degli accordi di collaborazione stipulati dall'Ente						
		IMP_IST_5	Networking internazionale	N° degli accordi di collaborazione stipulati dall'amministrazione con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche nell'anno di riferimento legati ad attività transnazionali / N° totale degli accordi di collaborazione stipulati dall'Ente	Dati interni all'EPR - Dati sezione Amministrazione Trasparente	Annuale	Positiva	14% 2 accordi transnazionali/15 totali	costante	%
VALORE SCIENTIFICO Accrescere il patrimonio della conoscenza scientifica	VAL_SCI	IMP_SCI_1	Qualità della ricerca	N° Pubblicazioni su riviste internazionali con Impact Factor / (N° Tecnologi + N° Ricercatori)	Dati interni all'EPR	Annuale	Positiva	0,71 55 pubblicazioni nel 2024/ 77 tecnologi + ricercatori della Struttura R&I	0,5 pubblicazione a testa annue (richiesta dell'Anvur)	numero
		IMP_SCI_2	Intensità di ricerca	Percentuale di spesa a preventivo per attività di ricerca e sviluppo intramuros svolte dagli EPR / Totale Spese da preventivo	Dati interni all'EPR	Annuale	Positiva	11,66%	13%	%
		IMP_SCI_3	Open Science	N° di pubblicazioni in open access su riviste scientifiche / N° di pubblicazioni su riviste scientifiche	Dati interni all'EPR	Annuale	Positiva	20% 11/55 pubblicazioni nel 2024	25%	%

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	CODICE OBIETTIVO	CODICE INDICATORE	NOME INDICATORE	FORMULA DI CALCOLO	FONTE	CADENZA	POLARITÀ/DIREZIONE	BASELINE	TARGET	UNITÀ DI MISURA
VALORE SOCIALE Aumentare la comunicazione, la divulgazione e l'utilità sociale della conoscenza scientifica	VAL_SOC	IMP_SOC_1	Social Media	Variazione percentuale annuale dei followers sul Social Network maggiormente utilizzato dagli EPR nell'anno (X oppure LinkedIn)	Dati interni all'EPR	Annuale	Positiva	Non significativo		%
		IMP_SOC_2	Divulgazione scientifica	N° relazioni ad eventi e convegni, congressi nazionali e internazionali / (N° Tecnologi + N° Ricercatori)	Dati interni all'EPR	Annuale	Positiva	0,32 34 relazioni tra invited talk e contributed talk per il 2024/ 108 tecnologi e ricercatori (tutto l'Ente)	0,35	N°
		IMP_SOC_3	Formazione	N° docenze presso PA e/o altre organizzazioni / (N° Tecnologi + N° Ricercatori)	Dati interni all'EPR	Annuale	Positiva	24 docenze presso Università e altre organizzazioni all'interno dell'Istituto RIT per l'anno 2023/2024	Almeno 30 docenze	N°
VALORE ECONOMICO: Aumentare il valore		IMP_ECO_1	Fundraising progetti europei	Finanziamenti da progetti europei / Finanziamento da Bilancio dello Stato	EU Funding & Tenders Portal – Dati di contabilità - Dati interni dell'EPR	Annuale	Positiva	2,42%	3%	%

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	CODICE OBIETTIVO	CODICE INDICATORE	NOME INDICATORE	FORMULA DI CALCOLO	FONTE	CADENZA	POLARITÀ/DIREZIONE	BASELINE	TARGET	UNITÀ DI MISURA
economico della conoscenza scientifica		IMP_ECO_2	Fundraising progetti PNRR	Finanziamenti da progetti PNRR / Finanziamento da Bilancio dello Stato	Dati di contabilità – Dati interni all'EPR	Annuale	Positiva	44,16%	44,20%	%

** il tasso di successo per il 2024 (baseline) è stato molto elevato, difficile da replicare, inoltre la strategia dell'ente per il 2025 è di puntare su bandi molto competitivi come Horizon Europe, pertanto, è ragionevole aspettarsi un decremento dell'indicatore*

Gli indicatori specifici dell'Ente invece sono i seguenti relativi al valore scientifico:

OBIETTIVO DI VALORE PUBBLICO	CODICE OBIETTIVO	CODICE INDICATORE	NOME INDICATORE	FORMULA DI CALCOLO	FONTE	CADENZA	POLARITÀ/DIREZIONE	BASELINE	TARGET	UNITÀ DI MISURA
VALORE SCIENTIFICO Accrescere il patrimonio della conoscenza scientifica	VAL_SCI	IMP_SCI_4	Sviluppo di strumenti e servizi per i FAIR data	Numero di dataset FAIR creati e strumenti digitali avanzati resi disponibili alla comunità	Dati interni all'EPR	Annuale	Positiva	2	3	N°
		IMP_SCI_5	Supporto alla formazione universitaria e di alta specializzazione	Numero di studenti seguiti come tirocini tesi e dottorati	Dati interni all'EPR	Annuale	Positiva	8	12	N°
		IMP_SCI_6	Realizzazione e sviluppo dell'iniziativa North Adriatic Hydrogen Valley	Numero di modelli masterplan per la North Adriatic Hydrogen Valley	Dati interni all'EPR	Annuale	Positiva	0	1	N°

2.2 Performance

2.2.1 Performance organizzativa

Il “Piano della Performance” dà conto in modo trasparente e comprensibile delle finalità dell’Ente, delle scelte strategiche coerentemente operate e, in termini più ampi, della capacità di realizzare vantaggi per i propri *stakeholder* e per la collettività. Nell’ambito dell’organizzazione interna, inoltre, il Piano fornisce al personale le indicazioni per allineare l’operatività dell’Ente alla visione strategica espressa dall’organo di vertice, misurando e valutando l’apporto dato da ciascuno al conseguimento degli obiettivi comuni nell’ambito del rispettivo ruolo e responsabilità; in questa prospettiva, il Piano contribuisce a rinforzare la motivazione e l’orientamento al risultato del personale dell’Ente.

2.2.2 L’Albero della Performance

La struttura dell’albero della performance che sostiene il modello di pianificazione strategica ed operativa di Area è costituita da 6 elementi cardine:

- la missione dell’Ente, ovvero il fine ultimo che si intende perseguire;
- le linee strategiche di intervento, ovvero gli ambiti di maggior rilevanza in cui l’ente opera, così come identificate nell’ambito delle strategie definite dal Consiglio di Amministrazione con il Piano Triennale di Attività;
- gli obiettivi strategico-operativi, ovvero gli obiettivi triennali che l’Ente si propone di perseguire;
- le azioni strategiche, ovvero i macro-ambiti in cui si inseriscono i programmi per perseguire gli obiettivi strategici;
- gli obiettivi operativi, ovvero gli obiettivi annuali che l’ente si pone in funzione del conseguimento degli obiettivi strategici;
- i piani operativi (progetti), ovvero le azioni annuali tese a perseguire gli obiettivi operativi nell’ambito dell’esercizio.



Figura 1 – Albero della performance.

2.2.3 Analisi del contesto

La **SWOT analysis** condotta dall'Ente per la valutazione del contesto con impatto sulla **Performance** dell'Ente, la quale identifica le opportunità e le minacce dell'organizzazione riferite al contesto esterno e i punti di forza e di debolezza con riferimento al contesto interno, è rappresentata nella tabella seguente.

	OPPORTUNITÀ	MINACCE
CONTESTO ESTERNO	<p>Crescente focalizzazione nazionale e regionale sugli investimenti in ricerca e innovazione, con strategie integrate come la Roadmap ESFRI e il PNIR.</p> <p>Esigenza, da parte di ricercatori e imprese, di infrastrutture per progettualità comuni tra pubblico e privato che richiede una razionalizzazione delle infrastrutture di alto livello</p> <p>Progressiva introduzione da parte di meccanismi di <i>process innovation</i> nel settore pubblico e privato</p> <p>Maggior integrazione delle infrastrutture di ricerca nazionali ed europee per attrarre competenze, talenti e risorse</p> <p>Accesso aperto ai dati scientifici generati dalle infrastrutture, con adozione di principi FAIR, a sostegno di nuovi progetti e applicazioni.</p> <p>Progressiva digitalizzazione dei processi nella PA</p>	<p>Progressiva riduzione di laureati di alto livello a causa degli effetti di <i>brain drain</i> verso altri Paesi</p> <p>Scarsa attrattività di talenti dall'estero</p> <p>Numero ancora ridotto di infrastrutture di ricerca nazionali</p> <p>Eccessiva normazione italiana (barriere all'entrata nel settore pubblico)</p> <p>Eccessiva burocratizzazione attuale, a livello comunitario e nazionale, nelle politiche di innovazione e nella ricerca</p> <p>Competizione internazionale sempre più elevata nella ricerca e innovazione</p> <p>Esigenze crescenti di sostenibilità e adattamento ai vincoli ambientali per garantire che le infrastrutture soddisfino gli standard energetici e ambientali richiesti.</p>
	PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
CONTESTO INTERNO	<p>Personale qualificato con capacità di svolgere le proprie mansioni per processi e di adattarsi alle condizioni esterne</p> <p>Progettualità per la realizzazione di nuovi edifici destinati ad ospitare laboratori di ricerca</p> <p>Comprovata esperienza nell'acquisizione di progetti finanziati in grado di garantire un elevato livello di autonomia economico-gestionale</p> <p>Presenza di spiccate forme di <i>leadership</i> interna capaci di creare senso di appartenenza e identità</p> <p>Buon livello di notorietà e reputazione raggiunto a livello locale e nazionale</p> <p>Comprovata capacità di attrarre finanziamenti e realizzare progetti di rilievo nazionale e internazionale, rafforzata dall'esperienza nell'implementazione di programmi PNRR.</p>	<p>Selezione di servizi offerti agli insediati che necessitano di un <i>upgrade</i> tecnologico</p> <p>Mancanza di modelli consolidati per accelerare e supportare la crescita di start-up deep-tech e di progetti di trasferimento tecnologico pubblico-privato.</p> <p>Necessità di migliorare l'intensità di utilizzo delle infrastrutture da parte del tessuto produttivo nazionale e locale.</p> <p>Necessità di mantenere un adeguato livello del patrimonio immobiliare e impiantistico</p> <p>Necessità di aumentare il livello di produzione scientifica dell'ente valutabile dagli organismi accreditati (VQR)</p> <p>Necessità di migliorare l'attrattività dei concorsi pubblici indetti dall'Ente, specie per le aree STEM</p>

2.2.4 Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Il Consiglio di Amministrazione dell'Ente definisce le aree prioritarie di intervento (linee di intervento) e gli obiettivi strategici su base triennale (Piano triennale di Attività 2025 – 2027). Sulla base di questa strategia, viene aggiornato annualmente il piano performance, nel quale sono coerentemente sviluppati gli obiettivi

strategici triennali individuando gli obiettivi operativi annuali corredati da indicatori, target e formule per la misurazione del risultato raggiunto.

Gli obiettivi strategici prevedono *outcome* per il cui conseguimento sono necessarie azioni operative programmate nell'ambito del triennio di riferimento del Piano. Mediante il processo partecipato di cui al successivo paragrafo, descritto compiutamente nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, l'Ente ha provveduto a identificare, per ciascun obiettivo strategico, uno o più obiettivi operativi annuali, per ognuno dei quali viene individuato l'indicatore, il *target*, la formula adottata per la misurazione e il termine entro il quale l'obiettivo deve essere conseguito.

Gli obiettivi operativi hanno natura trasversale tra tutte le unità organizzative, in quanto l'Ente intende valorizzare i processi condivisi in tal modo rafforzando l'unità d'intenti del personale; il Piano prevede in ogni caso l'individuazione di un referente per ciascun obiettivo, incaricato di provvedere al coordinamento delle azioni e alla successiva misurazione e rendicontazione del risultato.

Per il conseguimento di ciascun obiettivo, inoltre, si prevede un piano operativo nell'ambito del quale sono descritte le azioni che saranno implementate in corso d'anno con la relativa tempistica, le unità organizzative responsabili delle azioni e la stima delle risorse umane e finanziarie che l'Ente destina alle attività pianificate. I dati finanziari sono basati sul bilancio di previsione dell'Ente.

Gli obiettivi, gli indicatori, i *target*, le formule, le scadenze e i piani sono riportati nell'Allegato 1 (Obiettivi di performance 2025 - 2027).

a) Obiettivi assegnati al personale dirigenziale e al personale non dirigenziale titolare di incarico di responsabile di ufficio

La misurazione e la valutazione della performance individuale e di unità organizzativa del personale dirigenziale e del personale non dirigenziale titolare di incarico di responsabile di ufficio prevede un collegamento con il processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Ente, per cui gli obiettivi sono direttamente funzionali al perseguimento degli obiettivi strategici e operativi e sono collocati nell'ambito delle rispettive aree strategiche.

Gli obiettivi, assegnati mediante il processo partecipato descritto nel Sistema, sono il risultato dell'integrazione tra obiettivi individuali e obiettivi dell'unità organizzativa di diretta responsabilità, in un'ottica di semplificazione e sul presupposto che per il loro conseguimento sia necessario l'apporto della struttura di afferenza.

Gli obiettivi, gli indicatori, i *target*, le formule, le scadenze e i piani sono riportati nell'Allegato 1 (Obiettivi di performance 2025 - 2027).

In conformità ai diversi interventi normativi che prevedono la fissazione di obiettivi in materia di performance, il piano 2025-2027 contempla specifici obiettivi in materia di semplificazione e digitalizzazione, efficienza e contenimento della spesa pubblica, trasparenza e anticorruzione, parità di trattamento e opportunità, lavoro agile, accessibilità fisica e digitale. Il piano include, inoltre, obiettivi individuali assegnati ai direttori di struttura al fine di promuovere un'adeguata formazione per sé stessi e per il personale assegnato, tramite l'elaborazione e il monitoraggio di piani formativi individuali secondo le indicazioni fornite dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione di data 14 gennaio 2025.

Si precisa, inoltre, che il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance condiziona l'erogazione dell'indennità di risultato spettante al Direttore Generale e al personale titolare di incarichi di

Direzione, questa è subordinata alla verifica del rispetto delle vigenti norme (es. valutazione negativa, violazione degli obblighi in materia di pubblicazioni per finalità di trasparenza, violazioni accertate dall'AGID in materia di transizione digitale, mancata costituzione del Comitato Unico di Garanzia mancato rispetto dei tempi di pagamento). In particolare, in sede di prima applicazione dell'art.4-bis del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13 (convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 21 aprile 2023, n. 41), in attesa di definire specifici indicatori e sistemi di monitoraggio interno, l'erogazione del 30% dell'indennità di risultato è in ogni caso condizionata alla verifica del rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni, effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64.

2.2.5 Il processo organizzativo seguito e le azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance

a) Fasi della pianificazione e della programmazione

Il Piano della Performance viene adottato con cadenza annuale, nell'ambito del PIAO. Il processo di elaborazione del Piano della Performance è descritto nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, cui si rinvia.

b) Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

Il processo che porta all'adozione del Piano deve essere coordinato con il processo di adozione del bilancio di previsione, al fine di assicurare il necessario coordinamento tra obiettivi, indicatori e target di bilancio e obiettivi, indicatori e target del ciclo della performance.

Il presente Piano è pienamente integrato con il bilancio di previsione: nell'ambito del Piano, ciascuna area e ciascun obiettivo strategico trovano la corretta collocazione dal punto di vista del bilancio, essendo riportate le UPB nel quale si inseriscono; ciò consente di quantificare correttamente le risorse finanziarie, umane e strumentali necessarie per il conseguimento dell'obiettivo sulla base dei medesimi dati considerati nell'elaborazione del bilancio di previsione. Il Piano tiene conto, inoltre, degli obiettivi e indicatori previsti dal "Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio" previsto dal DPCM 18 settembre 2012 e approvato per il triennio 2025-2027 unitamente al bilancio di previsione con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di data 18 dicembre 2024, n. 85.

c) Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle performance

Il **Sistema di misurazione e valutazione della performance** applicabile alla misurazione degli obiettivi previsti dal presente PIAO è stato aggiornato a gennaio 2024 (undicesima edizione). Sono state introdotte, in particolare, modifiche nei seguenti ambiti:

- l'integrazione nel Sistema degli strumenti di monitoraggio del valore pubblico;
- il rafforzamento del collegamento tra le linee strategiche e gli obiettivi di performance, con la previsione di appositi atti di indirizzo attuativi dei documenti di programmazione;
- miglioramento degli strumenti di verifica in merito all'ottemperanza agli obblighi dirigenziali rilevanti ai fini della performance e della conseguente attribuzione della retribuzione di risultato;

- l'introduzione di un meccanismo di calibrazione per consentire l'allineamento del metro valutativo adottato dai direttori delle diverse strutture;
- la semplificazione dell'iter di valutazione del Direttore Generale.

Il **Piano della Performance** è articolato secondo le linee strategiche di intervento. Questo consente di collegare gli obiettivi alle linee di azione individuate dall'organo di vertice, in modo da dare concreta attuazione agli indirizzi espressi; i singoli obiettivi, infatti, sia di tipo organizzativo che individuale, trovano un puntuale riferimento nell'ambito delle azioni strategiche pluriennali che l'Ente ha programmato. Ciascuna linea strategica, inoltre, contempla due o più obiettivi operativi annuali, il che consente di dare una migliore prospettiva alle azioni da implementare e un maggior coinvolgimento delle Strutture/Sezioni/Istituti che concorrono al raggiungimento dell'obiettivo trasversale. Laddove possibile, è stata individuata l'unità organizzativa responsabile della singola azione e il termine per il compimento delle specifiche attività previste. Gli obiettivi strategici pluriennali, invece, definiscono le azioni di maggior rilievo, per il cui conseguimento è necessario adottare una prospettiva triennale in quanto l'arco temporale per la loro realizzazione non può essere limitato ad un unico anno solare.

Sotto il profilo della misurabilità degli obiettivi, per agevolare la valutazione ed evitare l'arbitrio ipotizzabile nel caso di valutazioni qualitative di tipo discrezionale, il Piano privilegia obiettivi operativi il cui conseguimento è determinabile con formule basate su dati certificati oppure tramite verifica del rispetto di scadenze prefissate in ordine ad attività chiaramente definite.

2.2.6 Performance Individuale

Le modalità di misurazione e di valutazione della performance individuale sono compiutamente illustrate nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della performance (ed. 11), nel quale sono descritti i soggetti della valutazione (valutati e valutatori), il sistema adottato dall'Ente e le aree, le modalità e i criteri di valutazione differenziati in funzione del ruolo ricoperto.

Il documento integrale, cui si rinvia per approfondimenti, è disponibile nella sezione del sito Amministrazione Trasparente dell'Ente.

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

Nell'ottica della semplificazione e della trasparenza caldeggiate dall'ANAC, il presente documento è incentrato sulla base dei seguenti principi informativi:

1. Semplificazione del linguaggio e dello stile: il Piano volge verso la piena comprensibilità e dunque l'accessibilità reale, la fruibilità effettiva dello stesso per tutti i suoi destinatari, poiché il piano di prevenzione della corruzione non è un testo volto a pochi intenditori e destinato a rimanere lettera morta, ma è un testo che deve essere comprensibile a tutti e facilmente applicato da tutti. Per facilitarne la comprensione, sono stati utilizzati schemi e tabelle.
2. Contenuto non ridondante: si è provveduto a rendere non eccedente il testo rispetto a quello che è essenziale o davvero utile. Il piano deve essere proporzionato e idoneo a mettere in evidenza quelle che sono le reali priorità, le cose davvero importanti da fare per prevenire la corruzione, evitando di metterle al pari con altre marginali.
3. Eliminazione dei richiami normativi: un buon piano non necessita il richiamo a tutto il quadro normativo della anticorruzione che può essere sostituito con un link di richiamo al PNA.
4. Corretto inquadramento dei rischi effettivi di corruzione: questo elemento è frutto di un processo di mappatura, identificazione, valutazione da compiere anche alla luce dei fattori abilitanti. Si è provveduto a revisionare la mappatura dei processi e a semplificare e rendere intellegibili gli indicatori di rischio inseriti in un nuovo registro dei rischi, semplificato e *compliant* con le indicazioni del PNA. Non si presume il rischio in ogni dove e con un livello sempre altissimo in ottica ipercautelativa, perché questo vorrebbe dire dover presidiare ogni segmento di processo rischiando di appesantirlo. Dunque, i rischi individuati sono potenziali ma anche realistici.
5. Misure di trattamento dei rischi efficaci: identificati e valutati i rischi, gli stessi vanno trattati, cioè presidiati con le misure. Fra le misure generali, che sono idonee a disinnescare la maggior parte dei rischi, sono presenti misure volte a garantire il rispetto dei presidi di legge stabiliti dal PNA (**Allegato 3**), a cui seguono quelle in materia di trasparenza. A queste sono da aggiungere certamente la formazione, ma si ritiene opportuno includere tra le misure innovative anche la semplificazione dei procedimenti e la digitalizzazione, intese come misure specifiche idonee a raggiungere simultaneamente più scopi. In questo modo la prevenzione della corruzione non sarà in contrapposizione all'efficacia e all'efficienza ma ne costituirà il fisiologico complemento, costituendo un'occasione per ingegnerizzare ed ottimizzare i processi interni.

Gli indirizzi per la stesura del Piano forniti dall'ANAC mediante il suo *vademecum* prevedono altresì che le amministrazioni si focalizzino inoltre su altri tre fattori, in assenza dei quali la pianificazione rischia di rimanere del tutto inespressiva di tutte le sue ampie potenzialità. I tre fattori sono: 1) la nomina di un RPCT che sia effettivamente idoneo a ricoprire il ruolo; 2) la dotazione per l'RPCT di una struttura adeguata a svolgere le sue funzioni; 3) lo svolgimento delle attività di monitoraggio, e cioè quell'effettivo riscontro del rispetto e dell'efficacia delle misure previste dal piano di cui ogni anno l'RPCT deve essere relazionato.

Inoltre, con Delibera ANAC del 17 gennaio 2023, n. 7, è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 (link: <https://www.anticorruzione.it/-/pna-2022-delibera-n.7-del-17.01.2023>) che avrà validità per il prossimo triennio. L'Autorità con la delibera del 19 dicembre 2023, n. 605 ha approvato l'Aggiornamento 2023 (link: <https://www.anticorruzione.it/-/pubblicato-l-aggiornamento-2023-del-pna-anac-2022>) del PNA 2022, nel quale l'ANAC ha scelto di concentrarsi solo sul settore dei contratti pubblici, a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice, individuando i primi impatti che esso sta avendo anche sulla predisposizione di presidi di anticorruzione e trasparenza. Sono stati esaminati i principali profili critici che emergono dalla nuova

normativa e, di conseguenza, sostituite integralmente le indicazioni riguardanti le criticità, gli eventi rischiosi e le misure di prevenzione già contenute nel PNA 2022, con la precisazione delle parti superate dopo l'entrata in vigore del d.lgs. 36/2023 del 1° luglio. Di conseguenza, è stata rielaborata e sostituita la tabella contenente l'esemplificazione delle possibili correlazioni tra rischi corruttivi e misure di prevenzione della corruzione (tabella n. 12 del PNA 2022) con nuove tabelle aggiornate.

È con un approccio sostanziale, anziché una logica di mero adempimento formale, volto a contribuire alla crescita della cultura dell'integrità, alla promozione della legalità e all'attuazione della trasparenza all'interno dell'Ente, che nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (di seguito e per brevità "PTPCT") di Area Science Park sono individuate, in aggiunta alla formazione, anche altre iniziative finalizzate ad attuare un sistema di prevenzione della corruzione, coerentemente con le raccomandazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (di seguito e per brevità "PNA").

Nell'ottica di rendere l'Ente maggiormente performante nella semplificazione, nella pianificazione, nella digitalizzazione e nell'azione amministrativa, è diventata operativa la Struttura operativa a supporto del RPCT, adeguata a svolgere le sue funzioni in modo da focalizzare maggiormente l'attenzione alle attività di monitoraggio in corso d'anno, attività poste in essere alla fine del 2023. Per l'anno in corso è prevista la formazione dei componenti della Struttura e la prosecuzione dei lavori per il monitoraggio del Piano e per l'aggiornamento futuro.

Prescindendo dallo stato emergenziale e dalle riorganizzazioni che hanno avuto corso negli ultimi anni, rimane inteso che l'attività di perfezionamento della mappatura dei processi, sulla quale l'Ente ha da sempre innestato l'analisi, la valutazione e il trattamento dei rischi corruttivi, costituisce un *work in progress* per definizione. Tale lavoro, che è basato anche sulla valorizzazione degli esiti del monitoraggio dell'attuazione del PTPCT, non vuole essere strettamente preordinato alla realizzazione delle politiche di prevenzione della corruzione e per questo viene svolto anche (ma non solo) in ottica anticorruptiva con il coinvolgimento generalizzato e trasversale dell'intera struttura organizzativa. L'intento di tale coinvolgimento è fondato sulla condivisione di valori etici di prevenzione della corruzione, di legalità e di trasparenza, nella consapevolezza che costituiscano il motore che consentirà di conservare l'Ente in un ambito in cui etica e legalità si propongano come il fulcro dell'agire istituzionale, con effetti virtuosi in termini di efficacia e di efficienza operativa, ma anche come valore aggiunto immanente della società civile.

Nel ribadire l'impegno sul fronte della formazione del personale, con il presente PIAO viene adottato l'aggiornamento del Piano di Formazione per il Triennio 2025-2027 (**Allegato 7**). Nel Piano sono stati individuati anche percorsi formativi sui temi dell'anticorruzione e della trasparenza, con particolare riguardo all'etica pubblica. Sono stati previsti anche interventi formativi relativi agli specifici rischi corruttivi ai quali è esposta la struttura di assegnazione e la Struttura a supporto del RPCT.

Oltre che in conformità con gli atti di indirizzo dell'ANAC, contenente tutte le indicazioni consolidate e integrate con gli orientamenti maturati nel tempo in materia di anticorruzione e trasparenza, oggetto di appositi atti regolatori, il presente Piano è stato redatto in continuità evolutiva con il PIAO 2024-2026 (link: <https://amministrazionetrasparente.areasciencepark.it/amm-trasparente/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza/>), approvato dal Consiglio di Amministrazione di Area Science Park con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di data 31 gennaio 2024, n. 4.

La presente sezione del Piano è così strutturata:

- 1) La prima parte in cui è illustrata la strategia in materia di prevenzione della corruzione, con specifico riguardo ai soggetti coinvolti, nonché alle fasi del processo di gestione del rischio di corruzione (valutazione di impatto del contesto, mappatura dei processi sensibili, identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e

concreti, progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio);

- 2) La seconda parte, in cui sono indicati, in ottemperanza all'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013 e tenendo conto delle recenti evoluzioni normative, le misure adottate per dare attuazione agli adempimenti inerenti alla trasparenza proattiva (obblighi di pubblicazione e alimentazione della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale) e reattiva (istituti di accesso) e gli obiettivi strategici individuati dall'organo di indirizzo politico, ai sensi dell'art. 1, co. 8, della L. n. 190/2012;
- 3) La parte finale, in cui sono rappresentati la programmazione dell'attuazione della trasparenza, le iniziative di comunicazione e di diffusione, nonché le condotte sanzionabili in quanto violative del Piano.

Nella sezione dedicata al Monitoraggio, invece, è riportato il sistema di monitoraggio del PTPCT e dell'efficacia delle misure di prevenzione della corruzione e il relativo monitoraggio delle misure di trasparenza.

Si precisa, per quanto possa ritenersi necessario, che la presente sezione del PIAO dedicata al PTPCT non si occupa del sistema di anticorruzione delle società partecipate dell'Ente, che sono chiamate per legge a dotarsi autonomamente di un idoneo presidio.

Prevenzione della corruzione

2.3.1 Soggetti, Funzione e Responsabilità

a) Soggetti coinvolti nell'elaborazione e nell'attuazione delle strategie di prevenzione della corruzione

I soggetti che all'interno dell'Ente concorrono all'elaborazione e all'attuazione delle strategie in materia di prevenzione della corruzione, in base alla L. n. 190/2012, così come integrata dai PNA ANAC, sono i seguenti:

- a) il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT);
- b) i Referenti del RPCT;
- c) la Struttura a supporto del RPCT;
- d) l'organo di indirizzo politico (C.d.A.);
- e) Il Direttore Generale, i Direttori di Struttura, di Sezione e di Istituto;
- f) l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (U.P.D.);
- g) il Responsabile per la Transizione al Digitale (RTD)
- h) il Responsabile dell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti (R.A.S.A.);
- i) tutti i dipendenti dell'Ente;
- j) i collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente;
- k) l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) e gli altri organismi di controllo interno.

i. Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e i Referenti

Ai sensi dell'art. 1, co. 7, L. n. 190/2012, il quale stabilisce che "L'organo di indirizzo individua, di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività (*omissis*)", con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 25 maggio 2023, n. 58, l'incarico di RPCT è stato conferito al Direttore della Struttura Ricerca e Innovazione, dott. Salvatore La Rosa, con decorrenza dalla data del 25 maggio 2023 e fino alla data del 14 marzo 2026. Tale scelta è stata motivata dalla necessità di garantire una adeguata rotazione dei

dirigenti nella posizione di RPCT, in attesa di effettuare una ricognizione degli incarichi dirigenziali e, laddove necessario, una riassegnazione, tenendo altresì conto del vigente piano di fabbisogno per l'individuazione dei profili mancanti.

Ruolo e funzioni del RPCT sono quelli previsti dalla normativa vigente in materia, dalla parte IV del PNA 2019, dall'Allegato III allo stesso, nonché dalla delibera ANAC n. 840/2018, che ha operato una ricognizione delle norme rilevanti della disciplina in punto, come integrata dall'allegato 3 del PNA 2022-2024.

La Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 1/2013, ha previsto la possibilità di affiancare al RPCT i Referenti della prevenzione della corruzione, ai fini e per la definizione e l'adozione delle misure di prevenzione e contrasto alla corruzione. Il PNA 2019 ha recepito questa impostazione, che viene seguita anche presso l'Ente.

I Referenti coadiuvano il RPCT nell'attuazione e nel miglioramento della politica di prevenzione, al fine di assicurare, in modo diffuso e capillare, un'azione coordinata, un'attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità nell'Ente; gli stessi coadiuvano il RPCT nell'esercizio delle sue funzioni.

Considerata la necessità di procedere alla parziale rotazione degli incarichi come previsto nel PIAO 2024-2026, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di data 24 luglio 2024, n. 63, è stata disposta l'assegnazione dell'incarico speciale di Referenti per la prevenzione della corruzione a Gaia Monteleone (riconfermata) a Marco Vicari (nuova assegnazione), con decorrenza dalla data della deliberazione e fino alla data del 14 marzo 2026, per uniformità con la scadenza dell'incarico assegnato al RPCT.

ii. Il Direttore Generale, i Direttori di Struttura, di Sezione e di Istituto e il sistema di relazioni tra il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (e Referenti)

Il Direttore Generale, i Direttori di Struttura, di Sezione e di Istituto (d'ora innanzi "Direttori") supportano il RPCT e i Referenti nello svolgimento delle attività di prevenzione della corruzione relative alla struttura di livello dirigenziale di rispettiva preposizione.

In particolare, i Direttori contribuiscono alla prevenzione della corruzione attraverso la verifica dell'attuazione del Piano, proponendo modifiche e/o integrazioni, il monitoraggio sui dipendenti e nelle relazioni con altri soggetti, anche con riguardo all'applicazione di misure quali il Codice di comportamento, la rotazione, la tutela del whistleblower, l'attuazione delle disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi nonché in materia di autorizzazione di incarichi esterni.

Coerentemente con quanto precede e in virtù del loro ruolo, i Direttori devono provvedere anche a:

- espletare attività di informazione nei confronti del personale assegnato per prevenire la corruzione nella gestione delle attività poste in essere dalla struttura di riferimento;
- segnalare immediatamente al RPCT eventuali irregolarità e/o atti illeciti riscontrati;
- relazionare periodicamente al RPCT su tutte le iniziative adottate al fine di prevenire la corruzione nella gestione delle attività afferenti alle rispettive strutture.

Le attività di informazione nei confronti dei dipendenti e gli incontri di aggiornamento, volti a prevenire la corruzione nella gestione dell'attività, sono tenuti dai Direttori con l'ausilio del RPCT.

Spetta, inoltre, ai Direttori concorrere con il RPCT ad assicurare, in un contesto unitario, organico e coerente, l'esatta osservanza delle prescrizioni in materia di trasparenza dell'attività amministrativa. Più precisamente, è demandata ai Direttori l'attuazione delle misure in materia di trasparenza previste dal D.Lgs. n. 33/2013 e dalle altre disposizioni vigenti, ciascuno nell'ambito di propria competenza e nel rispetto delle procedure

interne adottate dall'Ente per la gestione dei flussi di dati e delle informazioni da pubblicare nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale (**Allegato 6**).

Il sistema di relazioni tra il RPCT e Referenti e i Direttori prevede un flusso di informazioni bidirezionale in modo che tutti gli attori si sentano responsabili di agire secondo i principi della prevenzione della corruzione e di comunicare, allo stesso tempo, eventuali situazioni di potenziale pericolosità.

Il flusso informativo bidirezionale avviene secondo la seguente sequenzialità:

- i Direttori sono tenuti a comunicare al RPCT e ai Referenti i dati utili (aree critiche e azioni correttive) per la redazione e il costante aggiornamento del PTPCT;
- il RPCT, coadiuvato dai Referenti, raccoglie e valuta le informazioni pervenute inserendole nel PTPCT;
- il RPCT diffonde il PTPCT tramite pubblicazione sul sito istituzionale e comunicazione dello stesso ai singoli dipendenti e, coadiuvato dai Referenti, svolge azione di formazione e informazione in favore delle strutture dell'Ente.

Con cadenza almeno annuale, il RPCT e/o i Referenti provvedono ad *audit* interni, sia programmati che a campione, per l'acquisizione di informazioni utili alla redazione del Piano di monitoraggio sull'efficacia ed effettiva applicazione delle misure.

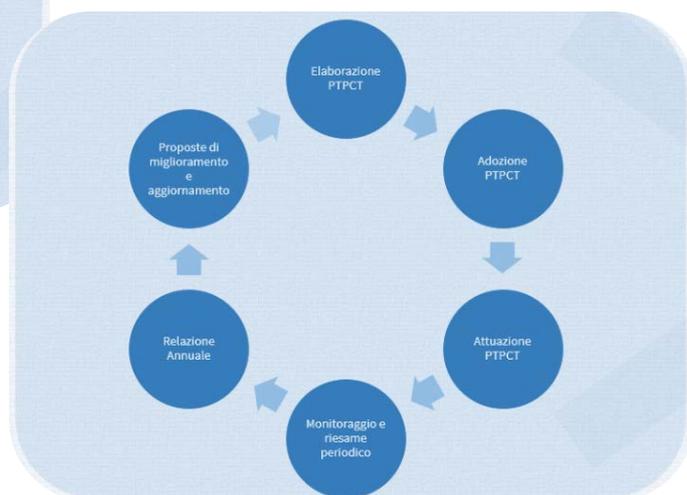
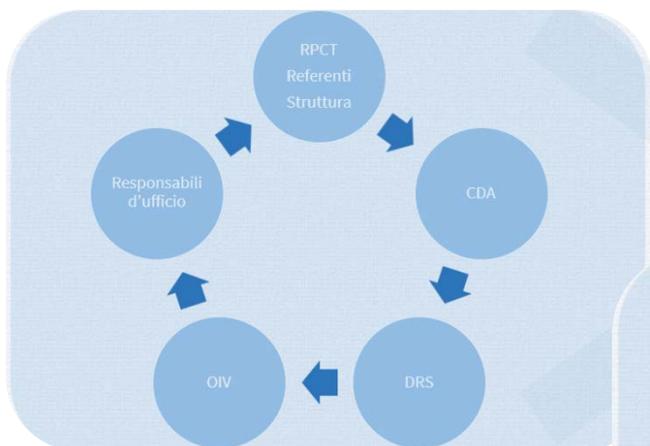
b) Soggetti coinvolti nel sistema di gestione del rischio corruttivo

In base all'art. 17, co. 2, p.to 9) dello Statuto dell'Ente, l'adozione del PTPCT rientra tra le attribuzioni del Consiglio di Amministrazione dell'Ente, che di regola vi provvede entro il 31 gennaio di ogni anno contestualmente all'adozione del Piano della Performance, nell'ambito del Piano integrato di Organizzazione e Attività (PIAO).

Ma l'adozione del PTPCT è soltanto una delle attività del più complesso sistema di gestione del rischio corruttivo, articolato nelle fasi elencate nella tabella che segue, recante anche l'indicazione dei compiti attribuiti ai soggetti coinvolti in ciascuna di esse:

Fase	Compiti	Soggetti coinvolti
Elaborazione del PTPCT	Promozione e coordinamento del processo di formazione del PTPCT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ C.d.A. ▪ RPCT ▪ O.I.V. (limitatamente al Codice di comportamento)
	Individuazione dei contenuti del PTPCT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ C.d.A. ▪ Direttore Generale, Direttori di Struttura, di Sezione e di Istituto in collaborazione con i Responsabili degli Uffici
	Redazione	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RPCT e Referenti del RPCT
Adozione del PTPCT	Deliberazione di adozione del PTPCT, in coerenza con il PNA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ C.d.A. su proposta del RPCT
Attuazione del PTPCT	Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e delle iniziative previste dal PTPCT	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direttore Generale, Direttori di Struttura, di Sezione e di Istituto in collaborazione con i Responsabili degli Uffici

<p>Monitoraggio e riesame periodico</p>	<p>Monitoraggio e controllo della corretta e continua attuazione delle misure e della loro idoneità, attraverso attività di audit, finalizzato anche al riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RPCT ▪ Referenti del RPCT ▪ Direttore Generale, Direttori di Struttura, di Sezione e di Istituto
<p>Relazione annuale</p>	<p>A seguito del monitoraggio e del riesame periodico, attività di relazione sull'efficacia delle misure previste dal PTPCT</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RPCT ▪ C.d.A. ▪ Referenti del RPCT ▪ O.I.V. (art. 1, co. 14, L. n. 190/2012)
<p>Proposte di miglioramento e aggiornamento del PTPCT</p>	<p>In base agli esiti del riesame periodico, attività di affinamento del sistema di gestione del rischio nell'ottica del miglioramento progressivo e continuo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RPCT ▪ Referenti del RPCT ▪ Direttore Generale, Direttori di Struttura, di Sezione e di Istituto in collaborazione con i Responsabili degli Uffici



c) *Stakeholder* interessati dall'elaborazione del Piano

d) Nella seguente rappresentazione grafica sono individuati gli *stakeholder* che a vario titolo possono essere interessati dal processo di formazione del PTPCT:



Figura 1 – Stakeholder di Area Science Park

Di seguito si riporta l'elenco degli *stakeholder*, in base alle principali aree strategiche e processi collegati:

PARTI INTERESSATE	ESIGENZE E ASPETTATIVE	AREA STRATEGICA	PROCESSI COLLEGATI
PERSONALE	Sicurezza ambiente di lavoro; formazione e aggiornamento professionale; chiarezza nella leadership; sviluppo di carriera; pari opportunità; stabilità occupazionale	Ambito gestionale	<ul style="list-style-type: none"> Gestione delle risorse Umane Ciclo della performance Concessione benefici Social Media Policy
RESIDENTI NEL PARCO	Fruizione di servizi di base ed evoluti nel rispetto dei requisiti promessi; opportunità di collaborazioni e partnership; occasioni di sviluppo e promozione delle proprie attività	Parco Scientifico e Tecnologico	<ul style="list-style-type: none"> Gestione degli insediamenti nel F ICT Manutenzione Comunicazione
CENTRI DI RICERCA E IMPRESE, ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA E CAMERE DI COMMERCIO	Opportunità di collaborazione e partnership; sviluppo congiunto di progetti a finanziamento esterno; utilizzo di infrastrutture condivise; fruizione di servizi evoluti	Innovazione e Sistemi Complessi Piattaforme Scientifiche e tecnologiche	<ul style="list-style-type: none"> Gestione delle commesse Gestione attività di formazione Comunicazione
PRIVATI E IMPRESE PORTATORI DI NUOVE IDEE	Opportunità di collaborazione e partnership; ricerca di investitori; insediamento nel Parco	Generazione di impresa Innovazione e Sistemi Complessi	--
PARTECIPANTI AI CORSI DI FORMAZIONE	Sviluppo di competenze e aggiornamento professionale; opportunità di lavoro	Innovazione e Sistemi Complessi	<ul style="list-style-type: none"> Gestione attività di formazione
STATO, ENTI LOCALI, PA	Opportunità di collaborazione e partnership; sviluppo congiunto di progetti a finanziamento esterno; utilizzo di infrastrutture condivise; Trasparenza	Innovazione e Sistemi Complessi Piattaforme Scientifiche e tecnologiche Ambito Gestionale	<ul style="list-style-type: none"> Gestione delle commesse Trasparenza
ENTI DI VIGILANZA E CONTROLLO	Trasparenza; Equilibrio gestionale dell'Ente; Prevenzione della corruzione	Ambito Gestionale	<ul style="list-style-type: none"> Trasparenza Amministrazione Ciclo della performance Affari Legali e Contenzioso
SOCIETÀ PARTECIPATE	Opportunità di collaborazione e partnership; sviluppo congiunto di progetti a finanziamento esterno; utilizzo di infrastrutture condivise	Innovazione e Sistemi Complessi Piattaforme Scientifiche e tecnologiche	<ul style="list-style-type: none"> Gestione delle commesse
FORNITORI E PARTNER	Continuità nella collaborazione; programmazione delle attività; reciproca informazione; tempestività nei pagamenti;	Tutte	<ul style="list-style-type: none"> Appalti lavori, servizi e forniture Manutenzione Gestione delle commesse
MASS MEDIA	Trasparenza; coinvolgimento nelle iniziative di promozione istituzionale e in eventi ad interesse diffuso	Ambito Gestionale	<ul style="list-style-type: none"> Trasparenza Comunicazione

2.3.2 Il processo di gestione del rischio di corruzione

Coerentemente con quanto indicato dall'Allegato 1 al PNA 2019, come confermato anche dal PNA 2022 e 2023, presso l'Ente il processo di gestione del rischio di corruzione è progettato e attuato seguendo le fasi sotto riportate:



Figura 2 – Il processo di gestione del rischio di corruzione secondo l'allegato 1 al PNA 2019

a) Analisi e valutazione d'impatto del contesto

Affinché l'analisi di contesto dia origine a un quadro conoscitivo effettivamente utile all'individuazione dei fattori abilitanti del comportamento corruttivo, è necessario prendere le mosse da una visione che integri le informazioni e i dati sulla realtà locale, nazionale e internazionale in cui l'Ente opera, tenendo conto delle interazioni e delle sinergie con i soggetti coinvolti nello svolgimento delle attività istituzionali, e quelli sull'organizzazione interna, evidenziando i punti di forza e di debolezza che la caratterizzano rispetto al fenomeno corruttivo.

L'attività di analisi del contesto e di valutazione del rischio, propedeutica all'identificazione e alla progettazione di misure, deve prendere avvio dalla considerazione delle caratteristiche specifiche del territorio, dell'ambiente culturale-socioeconomico e del settore specifico di intervento in cui l'Ente si trova a operare e su cui le politiche di prevenzione della corruzione producono il proprio impatto. Tra le suddette caratteristiche vanno individuate le minacce, ovvero quei fattori di contesto che occorre tenere sotto controllo e minimizzare ai fini del successo delle politiche stesse, tenendo anche conto delle relazioni esistenti con gli *stakeholder* e di come queste ultime possano influire sull'attività dell'Ente, favorendo eventualmente il verificarsi di fenomeni corruttivi al suo interno.

Come affermato dall'ANAC, infatti, l'analisi del contesto esterno ha l'obiettivo di acquisire e interpretare, in termini di rischio corruttivo, le caratteristiche strutturali e congiunturali del territorio nel quale l'amministrazione si trova a operare, intendendo con ciò l'individuazione sia delle principali dinamiche territoriali o settoriali, sia delle influenze o delle pressioni di interessi esterni cui l'Ente potrebbe essere sottoposto. Ma non solo, ha anche lo scopo di condizionare la valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

Sotto il profilo metodologico, si precisa che, ai fini dell'elaborazione del presente Piano, l'analisi del contesto esterno è condotta in base a dati "macro" relativi al contesto generale esterno, raccolti ricorrendo a fonti informative sia interne sia esterne all'Ente, ma anche alle indagini e alle rilevazioni su specifici aspetti e caratteristiche del territorio di riferimento.

È intenzione dell'Ente approfondire maggiormente, in futuro, l'analisi dei soggetti sui quali, direttamente o indirettamente (e con differente livello di intensità), la strategia di prevenzione della corruzione dell'Ente è destinata a incidere, dunque sulle diverse categorie di *stakeholder*, progettando le modalità della loro partecipazione alla gestione del rischio corruttivo.

L'analisi del contesto di riferimento, che, come si è detto, prende le mosse dall'analisi dell'ambiente esterno su cui vanno a impattare le iniziative, i programmi, i progetti attuati dall'Ente e l'esecuzione delle sue attività in genere, si completa attraverso l'analisi del contesto organizzativo interno.

Invero, è indispensabile procedere a individuare anche i punti di forza e di debolezza che caratterizzano lo scenario organizzativo interno dell'Ente rispetto alla prevenzione della corruzione, allo scopo di comprendere se la struttura dell'organizzazione (in termini di architettura e competenze) e le risorse di cui dispone siano idonee ad assicurare il successo delle politiche di prevenzione della corruzione, nonché di porre le basi per meglio comprendere, in sede di monitoraggio, le ragioni di eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi e per progettare le conseguenti azioni e misure correttive dirette a migliorare il PTPCT e la sua attuazione.

A quanto precede si aggiunge che la realizzazione dell'analisi conoscitiva riguardante la popolazione interna, in particolare, rappresenta il passo preliminare fondamentale per la progettazione efficace di interventi rivolti ai destinatari interni all'organizzazione, quali gli interventi formativi o di comunicazione interna, che tanta importanza rivestono in materia di prevenzione della corruzione, o la stessa definizione delle politiche di sviluppo del personale.

Sotto il profilo metodologico, per condurre l'analisi del contesto interno, intesa appunto come fase di una più ampia analisi di contesto, sono state prese in considerazione variabili distribuite su due diversi livelli:

- livello macro-strutturale, nel quale si situano tutti i fattori di carattere generale che condizionano le scelte e i comportamenti dell'Ente (inteso come organizzazione) e tutte le persone del sistema in cui l'Ente stesso si colloca, quali: le componenti istituzionale e politica, comprendente norme e leggi; la componente strutturale, consistente nell'organigramma, ovvero nell'articolazione organizzativa dell'Ente e nella distribuzione del personale presente all'interno dell'organizzazione; la componente tecnologica, riguardante gli strumenti utilizzati e il loro grado di modernizzazione;
- livello microstrutturale, nel quale si situano i processi organizzativi e i ruoli all'interno dell'Ente oggetto di specifica mappatura.

Analisi e valutazione d'impatto del contesto esterno

L'analisi del contesto esterno ha come duplice obiettivo quello di evidenziare come le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente nel quale l'amministrazione si trova a operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi e, al tempo stesso, condizionare la successiva valutazione del rischio corruttivo e il monitoraggio dell'idoneità delle misure di prevenzione.

In base al proprio Statuto, Area Science Park ha la propria sede legale a Trieste e altri uffici operativi sul territorio della regione Friuli-Venezia Giulia, con facoltà di aprirne altri in Italia e all'estero. Area Science Park è attiva anche nella Regione Campania, presso i laboratori dell'Università di Salerno.

Le infrastrutture di ricerca sono uno strumento riconosciuto di aggregazione delle comunità scientifiche e una leva primaria per la crescita e la competitività dei territori legata alla ricerca d'eccellenza e all'innovazione. Ospitare un'infrastruttura europea produce una moltiplicazione dell'investimento per le ricadute e l'impatto di lunga durata sia nel luogo in cui si costruisce, con modifiche del tessuto socioeconomico locale, sia nel Paese che ne promuove lo sviluppo. Le infrastrutture di ricerca attraggono giovani talenti, promuovono l'internazionalizzazione dei progetti e la mobilità dei ricercatori, sviluppano metodi e tecnologie di frontiera che si ripercuotono sulla cultura tecnico scientifica, sulla capacità imprenditoriale dalla scienza e sulla produttività nell'industria.

L'Italia, attraverso il Piano Nazionale delle Infrastrutture di Ricerca (PNIR), documento di proiezione esennale redatto dal Ministero della Ricerca e dell'Università, ha identificato gli investimenti prioritari nelle infrastrutture nazionali ed europee, accessibili a tutta la comunità scientifica sulla base del merito delle ricerche proposte. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ha iniettato 1.58 miliardi di euro per il potenziamento di trenta infrastrutture di ricerca selezionate e la creazione di ulteriori venticinque orientate all'innovazione, in partenariato con l'industria. Le aree tematiche di specializzazione sono diversificate per rispondere alle necessità della transizione "verde" e delle maggiori sfide sociali: dall'ambiente alle scienze fisiche, dalla salute al *data computing*, dall'innovazione sociale all'energia.

L'evoluzione dello scenario nazionale ed europeo ha avuto ed ha importanti riflessi nella definizione dei programmi e della strategia. Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, con la missione M4C2 – Dalla Ricerca all'Impresa, ha infatti rappresentato per l'Ente una irrinunciabile opportunità di declinare la propria identità di ente impegnato a sviluppare infrastrutture di ricerca e infrastrutture tecnologiche con la finalità strategica di promuovere l'innovazione *deep tech*. Questa visione poggia solidamente sulle competenze che l'Ente ha sviluppato nei quarantacinque anni dalla fondazione, conducendo attività di sostegno allo sviluppo del sistema imprenditoriale del territorio attraverso la gestione del più grande parco scientifico e tecnologico italiano. Il parco, destinato ad ospitare aziende innovative, startup e spin-off della ricerca assieme a centri di eccellenza e grandi infrastrutture di ricerca, ha rappresentato l'ambiente ideale per sperimentare il dialogo e la relazione tra ricerca, trasferimento di conoscenza e trasformazione in tecnologie per il mercato. In oltre quaranta anni, l'Ente ha sviluppato una profonda conoscenza dei meccanismi di sostegno all'innovazione di aziende, della pubblica amministrazione e delle stesse istituzioni di ricerca, sperimentando percorsi e modelli di trasferimento tecnologico e di *open innovation*, sostenendo la generazione d'impresa e lo sviluppo del sistema imprenditoriale di cui ha saputo intercettare le necessità.

Nel mutato scenario, la diversità e l'unicità di Area Science Park emergono oggi dalle competenze acquisite nello sviluppo e nella gestione delle piattaforme tecnologiche progettate per mettere a sistema strumentazione di avanguardia, competenze e servizi, disponibili nei laboratori e nelle infrastrutture di ricerca e dell'innovazione, offrendo accesso aperto a imprese e comunità di ricerca. Con l'intervento del PNRR, e con il successo conseguito dall'Ente nella partecipazione ai bandi *Rafforzamento e creazione di*

Infrastrutture di Ricerca (Missione 4, Componente 2, L3.1/3.1.1), si è consolidato il profilo nel settore delle infrastrutture di ricerca e dell'innovazione che rappresentano il passaggio alla dimensione nazionale e internazionale delle piattaforme territoriali. Facendo leva sulla base di consolidata esperienza nell'innovazione e nella gestione di piattaforme e infrastrutture, cui si sommano le competenze scientifiche elevate in definiti settori della ricerca di frontiera, l'Ente intende caratterizzare l'impiego delle infrastrutture come strumento cruciale per lo sviluppo di innovazione *deep tech*.

Il finanziamento PNRR che l'Ente ha ricevuto come coordinatore di una delle trenta infrastrutture di ricerca italiane (PRP@CERIC) e come partecipante ad una seconda (NFFA-DI), è stato un forte elemento propulsore al rafforzamento del programma di sviluppo della ricerca nelle scienze della vita e nel settore della caratterizzazione dei materiali innovativi. Nell'ambito delle attività a sostegno dell'innovazione, l'Ente è inserito in due importanti programmi di finanziamento di infrastrutture tecnologiche, coordinando uno dei Digital Innovation Hub europei (EDIH) e prendendo parte al progetto europeo di sviluppo di una delle Hydrogen Valley, quella transfrontaliera tra Italia (Regione Friuli Venezia Giulia), Slovenia e Croazia. Questi finanziamenti che l'Ente ha ottenuto nell'ambito delle infrastrutture e degli ecosistemi dell'innovazione vanno ad amplificare programmi di ricerca e innovazione avviati in anni relativamente recenti e permettono di concentrare le attività puntando al potenziamento e all'ulteriore sviluppo di competenze che rendano più competitivo l'Ente nel contesto nazionale e internazionale. (cfr. PTA 2025-2027)

Per ciò che concerne strettamente una visuale d'insieme delle attività dell'Ente in chiave strategica, si rimanda al Piano Triennale delle Attività 2025-2027, disponibile nella sezione di Amministrazione Trasparente "Atti Generali" (link: <https://amministrazionetrasparente.areasciencepark.it/amm-trasparente/disposizioni-general/atti-general/>).

Box 1 - Indice di Percezione della Corruzione (CPI)

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". La metodologia cambia ogni anno per riuscire a dare uno spaccato sempre più attendibile delle realtà locali. In un anno l'Italia ha scalato dieci posizioni nella classifica di Transparency International: secondo i dati diffusi il 31 gennaio 2023 si trova al 41° posto su una classifica di 180 paesi con un punteggio di 56/100. L'anno precedente l'Italia occupava il 51° posto con lo stesso punteggio. La media dei paesi dell'Europa occidentale si mantiene sul punteggio di 66 punti.

In Italia, come in altri Paesi, non esistono dati scientifici sul fenomeno corruttivo che vadano oltre la misurazione della percezione. Né esistono studi *ad hoc*, o informazioni territoriali rilevate in modo sistematico, che possano contribuire alla costruzione di un sistema di misurazione valido ed accessibile alla totalità della popolazione. La corruzione, tuttavia, non è esente da un'elevata incidenza statistica in determinati contesti e dalla presenza di fattispecie ricorrenti la cui approfondita conoscenza, messa a sistema, può aiutare sia la prevenzione che il contrasto della corruzione stessa.

i. Analisi e valutazione d'impatto del contesto interno

L'aspetto centrale e più importante dell'analisi del contesto interno è rappresentato dalla cosiddetta mappatura dei processi, consistente nella individuazione e analisi dei processi organizzativi. L'obiettivo è che l'intera attività svolta dall'amministrazione venga gradualmente esaminata al fine di identificare aree che risultino potenzialmente esposte a rischi corruttivi.

Sul tema dell'organizzazione del lavoro si rileva, inoltre, che nel corso del 2024 è stata mantenuta la modalità di lavoro agile con l'adozione del nuovo Disciplinare per l'applicazione del lavoro a distanza (link: https://amministrazionetrasparente.areasciencepark.it/wp-content/uploads/20240228_DISCIPLINARE-LAVORO-A-DISTANZA-2024-def-pdf.pdf), adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Ente di data 28 febbraio 2024, n. 16, come descritto nell'apposita sezione dedicata al lavoro agile.

Come prescritto dalla misura relativa alla formazione in materia di anticorruzione prevista nel PTPCT 2024-2026, va anche sottolineato che nel corso del 2024 una Referente ha proseguito la formazione dedicata all'Etica pubblica e alle tematiche del Whistleblowing, prendendo parte alla Comunità di pratica per gli RPCT istituita dalla Scuola Nazionale dell'Amministrazione in coordinamento con l'ANAC. Il Referente neominato ha iniziato il proprio percorso formativo partecipando a corsi SNA nella seconda parte dell'anno. Il RPCT e i Referenti hanno progettato, in coordinamento con l'Ufficio preposto alla formazione interna, due corsi relativi all'anticorruzione, uno per la parte relativa alla nuova Whistleblowing Policy e l'altro relativo al nuovo Codice di comportamento dell'Ente per l'entrata in vigore del Decreto del Presidente della Repubblica del 13 giugno 2023, n. 81; recepito con l'approvazione del "Codice di Comportamento dell'Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste – Area Science Park (art. 54, comma 5, del D.lgs n. 165/2001)" e del "Disciplinare contenente le regole di comportamento per l'accesso e l'utilizzo dei sistemi e delle risorse informatiche, della navigazione in Internet e della posta elettronica e per la gestione dei documenti di Area Science Park" con deliberazione di data 29 aprile 2024, n. 36. Il corso di etica pubblica verrà riprogettato nel corso del 2025, cogliendo l'occasione per collegarlo con le modifiche intervenute nei due documenti sopra citati.

Inoltre, a seguito del recepimento della direttiva UE 2019_1937 con il D.Lgs 24/2023 riguardante la protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali, che di fatto abroga l'art. 54-bis del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché dell'approvazione della Delibera n. 311/2023 dell'ANAC, con la quale venivano approvate le "Linee guida in materia di protezione delle persone che segnalano violazioni del diritto dell'Unione e protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali. Procedure per la presentazione e gestione delle segnalazioni esterne", l'Ente ha provveduto alla revisione e approvazione con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di data 19 dicembre 2023, n. 104, della nuova Whistleblowing policy. Le prescrizioni dei legislatori hanno ampliato l'ambito soggettivo di applicazione delle misure di protezione in materia di whistleblowing e hanno, inoltre, introdotto ulteriori tutele in favore della persona che effettua la segnalazione di violazioni, nonché l'obbligo di utilizzare canali di segnalazione informatizzati e criptati. La nuova Policy è reperibile sul sito dell'Amministrazione Trasparente, Atti Generali (<https://amministrazionetrasparente.areasciencepark.it/amm-trasparente/disposizioni-general/atti-general/>).

Nel corso del 2024, è stato integrato l'Organismo Indipendente di Valutazione con la nomina di due componenti, l'avv. Aldo Monea (Presidente) e il dott. Francesco Caprio (deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 24 luglio 2023, n. 70), che affiancano la dott.ssa Maria Siclari, nominata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di data 31 gennaio 2022, n. 3 e prossima alla scadenza dell'incarico. È attualmente in atto una procedura comparativa per l'individuazione del terzo componente.

Relativamente all'attuazione delle misure previste nella sezione anticorruzione, in particolare relativamente a quelle con impatto sull'organizzazione, si rimanda agli **Allegati 4 e 5** al presente Piano.

b) Valutazione del rischio

La valutazione del rischio di corruzione rappresenta un'attività centrale per la costruzione della strategia di prevenzione della corruzione nelle Pubbliche Amministrazioni ed è espressamente richiesta dalla Legge n. 190/2012 e richiamata dai PNA, che contengono entrambi numerose novità in materia.

Definire il livello di esposizione al rischio di eventi corruttivi è di fondamentale importanza per individuare i processi e le fasi di ciascuno di essi, su cui concentrare l'attenzione sia per la progettazione o per il rafforzamento delle misure di trattamento del rischio già in atto, sia per l'attività di monitoraggio e di riesame periodico da parte del RPCT.

Si segnala, inoltre, che i processi e i relativi sotto-processi fatti attualmente oggetto della mappatura sulla quale l'Ente innesta da sempre la trattazione dei rischi corruttivi riferiti alle singole aree di rischio, individuando fattori abilitanti e possibili misure "anticipatorie e "difensive", sono i seguenti (**Allegato 5**):

Area di rischio	Processo	Sotto-processo
Affidamento di lavori, servizi e forniture	Appalti lavori, forniture e servizi	<ul style="list-style-type: none">• Programmazione• Monitoraggio e Aggiornamento• Gestione delle procedure di gara• Altri adempimenti• Controlli in accettazione• Gestione dei Compensi• Qualificazione e sorveglianza dei fornitori
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Concessione benefici (benefici del fondo sociale al personale, contributi alle imprese, borse di studio, premi e altre forme di incentivo a soggetti diversi dal personale)	<ul style="list-style-type: none">• Concessione benefici
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Gestione degli insediamenti nel Parco	<ul style="list-style-type: none">• Nuovo insediamento• Rinnovo• Conclusione• Gestione insoluti
Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Gestione delle commesse	<ul style="list-style-type: none">• Fattibilità• Stesura e candidatura• Realizzazione delle attività progettuali• Conclusione delle attività progettuali

Area di rischio	Processo	Sotto-processo
Gestione Risorse Umane	Gestione risorse umane	<ul style="list-style-type: none"> • Pianificazione delle assunzioni • Selezione e assunzione del personale • Contrattazione collettiva integrativa • Valutazione dei comportamenti dei dipendenti
	Processo di costruzione e attuazione del piano formativo	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi dei fabbisogni formativi • Pianificazione • Progettazione • Erogazione • Valutazione
Attività legale e contenzioso	Affari legali e contenzioso	<ul style="list-style-type: none"> • Affari legali • Contenzioso
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
Incarichi e nomine	Conferimento di incarichi di lavoro autonomo	<ul style="list-style-type: none"> • Avvio procedimento di conferimento incarico • Valutazione candidature interne • Conferimento incarico all'esterno • Valutazione candidature esterne • Stipulazione ed esecuzione del contratto

i. Identificazione del rischio

L'identificazione del rischio è attività centrale per la costruzione di una efficace strategia di prevenzione della corruzione, avendo l'obiettivo di individuare quegli eventi rischiosi che potrebbero verificarsi in relazione ai processi mappati, incidendo sull'attività dell'Ente e sulla sua capacità di perseguire gli obiettivi di interesse pubblico predefiniti.

La valutazione del rischio prende le mosse dall'analisi del contesto esterno e di quello interno dinanzi sviluppate, con il fine di individuare i fattori (cd. fattori abilitanti), di diversa natura, che consentono o favoriscono l'attuazione di comportamenti illeciti sotto il profilo penale, civile, amministrativo-contabile o disciplinare, dai quali può originare l'evento rischioso o il comportamento illecito.

L'individuazione dei c.d. *fattori abilitanti* è di rilevantissimo momento, in quanto la misura di prevenzione deve essere preordinata al loro contrasto. Più precisamente, è proprio l'individuazione dell'ambito all'interno del quale potrebbe essere posto in essere il comportamento illecito che si rivela utile per una più puntuale individuazione di misure di prevenzione.

In considerazione dei fattori abilitanti individuati nel corso dell'analisi del contesto interno ed esterno dell'Ente, raccolti nell'allegato "Registro dei rischi – Elenco fattori abilitanti" inserito nell'allegato "Fattori abilitanti, Diagrammi di flusso dei processi e registro dei rischi" (**Allegato n. 5**) sono stati identificati e sinteticamente riportati in macrocategorie nelle tabelle generali che seguono i rischi derivanti dal contesto esterno e da quello interno, in relazione alle relative aree potenzialmente esposte al rischio, specificando le misure di prevenzione e individuando il soggetto responsabile (cd. *risk owner*) dell'attuazione di queste ultime:

**RISCHI DERIVANTI DAL CONTESTO ESTERNO DI AREA SCIENCE PARK
E MISURE “DIFENSIVE” E “ANTICIPATORIE”**

Rischi esterni	Aree dell’Ente potenzialmente esposte ai rischi esterni	Misure di prevenzione	Responsabile della misura di prevenzione
Infiltrazioni di natura criminosa nelle procedure di affidamento ed esecuzione di appalti e contratti, in Italia e in altri Paesi	<ul style="list-style-type: none"> • Direzione Generale • Struttura Ricerca e Innovazione (R&I) • Istituto Ricerca per l’Innovazione Tecnologica (RIT) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Segnalazione alle Autorità competenti in merito a eventuali tentativi di infiltrazione o di pressione 2. Rotazione del personale (laddove possibile per disponibilità di personale dotato di competenze specialistiche nel settore appalti) 	<ul style="list-style-type: none"> • RPCT, in condivisione con i Referenti del RPCT • Direttori di Struttura/ Sezione/Istituto • Project Manager
Pressioni, variamente espresse, provenienti da lobby o portatori di interessi (operatori economici, comunità scientifiche, politica, ecc.) nella gestione ed esecuzione dei progetti internazionali	<ul style="list-style-type: none"> • Istituto Generazione di Impresa e Supporto al Sistema Imprenditoriale (GSI) • Struttura Gestione Operativa (GOP) • Sezione Amministrazione e Personale (AMP) • Sezione Affari Generali, Appalti, Processi e Sistemi Informativi (APS) 	<ol style="list-style-type: none"> 3. Whistleblowing 4. Patti d’integrità 	<ul style="list-style-type: none"> • RPCT, in condivisione con gli Organi dell’Ente, con la struttura organizzativa e con i Referenti del RPCT • Direttore Generale, Direttori di Struttura/ Sezione/Istituto • Project Manager
Richieste dell’utenza/fornitori volte a ottenere l’induzione dei dipendenti alla commissione di reati (es. malversazione in danno dello Stato)	<ul style="list-style-type: none"> • Sezione Amministrazione e Personale (AMP) • Sezione Affari Generali, Appalti, Processi e Sistemi Informativi (APS) • Struttura Gestione e Sviluppo del Parco Scientifico e Tecnologico (PST) • Istituto Opere e Impianti (OPI) • Istituto Gestione e Sviluppo Parco (GSP) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formazione specifica in materia di anticorruzione: azioni volte alla diffusione della cultura anticorruptiva nei rapporti esterni con i fornitori e con i soggetti pubblici e privati coinvolti nella realizzazione di iniziative, programmi e progetti in partenariato o in collaborazione con l’Ente 2. Codice di comportamento dell’Ente 3. Trasparenza: adozione di strumenti e procedure a evidenza pubblica 	<ul style="list-style-type: none"> • RPCT, in condivisione con gli Organi dell’Ente, con la struttura organizzativa e con i Referenti del RPCT • Direttore Generale, Direttori di Struttura/ Sezione/Istituto • Project Manager

RISCHI DERIVANTI DAL CONTESTO INTERNO DI AREA SCIENCE PARK E MISURE DI PREVENZIONE			
Rischi interni	Aree dell'Ente potenzialmente sottoposte ai rischi interni	Misure di prevenzione	Responsabile della misura di prevenzione
Infiltrazioni di natura criminosa nella realizzazione di iniziative, programmi e progetti in partenariato o in collaborazione con Area Science Park e nelle procedure di affidamento ed esecuzione di appalti e contratti	<ul style="list-style-type: none"> • Direzione Generale • Struttura Ricerca e Innovazione (R&I) • Istituto Ricerca per l'Innovazione Tecnologica (RIT) • Istituto Generazione di Impresa e Supporto al Sistema Imprenditoriale (GSI) • Struttura Gestione Operativa (GOP) • Sezione Amministrazione e Personale (AMP) • Sezione Affari Generali, Appalti, Processi e Sistemi Informativi (APS) • Struttura Gestione e Sviluppo del Parco Scientifico e Tecnologico (PST) • Istituto Opere e Impianti (OPI) • Istituto Gestione e Sviluppo Parco (GSP) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Segnalazioni alle Autorità competenti in merito a eventuali tentativi di infiltrazione o di pressione 2. Whistleblowing 3. Acquisizione di manifestazioni di interesse e istituzione di una <i>long list</i> di potenziali <i>partner</i> 4. Procedura di valutazione degli aiuti di Stato e il relativo Presidio 5. Digitalizzazione dei processi e creazione del fascicolo digitale 	<ul style="list-style-type: none"> • RPCT, in condivisione con i Referenti del RPCT • Direttore Generale, Direttori di Struttura/ Sezione/Istituto • Project Manager
Pressioni, variamente espresse, provenienti da lobby o portatori di interessi (operatori economici, comunità scientifiche, politica, ecc.) nella gestione ed esecuzione dei processi dell'Ente		<ol style="list-style-type: none"> 1. Azioni volte alla diffusione della cultura anticorruptiva nei rapporti esterni con fornitori, <i>partner</i> scientifici, altri enti di ricerca, nazionali e internazionali 2. Rispetto di regolamenti, procedure e misure 3. Sistema di misurazione e valutazione della Performance 4. Codice di comportamento 5. Piano di formazione dell'Ente 6. Trasparenza: consultazione 	<ul style="list-style-type: none"> • RPCT, in condivisione con gli Organi dell'Ente, con l'O.I.V., con la struttura organizzativa e con i referenti del RPCT • Direttore Generale, Direttori di Struttura/ Sezione/Istituto • tutto il personale dell'Ente
Richieste del personale/dei collaboratori a qualsiasi titolo dell'Ente volte a ottenere l'induzione dei dipendenti alla commissione di reati (es. malversazione in danno dello Stato)			

		pubblica del presente Piano e condivisione con gli <i>stakeholder</i> dell'Ente	
--	--	---	--

L'identificazione dei rischi da parte dell'Ente non si esaurisce tuttavia nelle tabelle che precedono, redatte in base alle risultanze dell'analisi del contesto interno ed esterno, ma prosegue con la considerazione delle risultanze dell'analisi della mappatura dei processi. Invero, per ogni processo e sotto-processo fatto oggetto di mappatura è stata predisposta una scheda di valutazione del rischio completa delle misure di prevenzione. Al presente documento sono pertanto allegati 9 diagrammi di flusso unitamente al Registro dei rischi aggiornato (**Allegato 5 – Fattori abilitanti, Diagrammi di flusso dei processi e registro dei rischi**)¹.

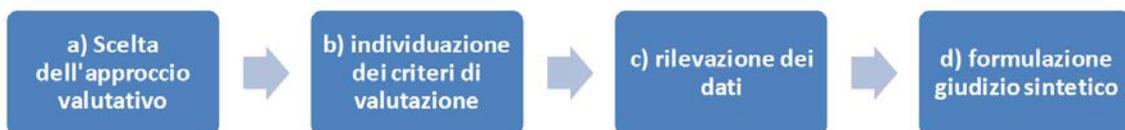
Concorrono all'identificazione dei rischi anche le risultanze dell'attività di monitoraggio svolta dal RPCT, in assenza di casi giudiziari o di altri episodi di corruzione o di cattiva gestione presso l'Ente o di segnalazioni ricevute tramite il canale del *whistleblowing* o tramite altra modalità.

ii. Analisi del rischio

L'analisi del rischio è la seconda fase del processo di valutazione del rischio, che ha i seguenti obiettivi:

- di definire in modo più approfondito gli eventi rischiosi identificati nella fase precedente, attraverso l'analisi dei cosiddetti fattori abilitanti della corruzione;
- di stimare il livello di esposizione dei processi e delle relative attività al rischio.

Coerentemente con le indicazioni metodologiche contenute nei PNA, nel procedere all'analisi dell'esposizione al rischio, le azioni compiute dall'Ente sono le seguenti:



a) Scelta dell'approccio valutativo - Quanto alla scelta dei criteri di valutazione utilizzati e all'espressione degli esiti della medesima, l'approccio valutativo utilizzato dall'Ente è stato revisionato a partire dal 2021 per addivenire, in applicazione alla metodologia suggerita da ANAC, a una stima dell'esposizione al rischio in base a valutazioni espresse dai soggetti coinvolti nell'analisi, che vengono condotte su specifici criteri e che, anche se supportate da dati, non prevedono la loro rappresentazione finale in termini numerici. Invero, il grado di esposizione dell'organizzazione al rischio è stimato sulla base di criteri di valutazione qualitativi, tradotti operativamente in indicatori di rischio, di cui cinque specifici e uno trasversale a tutti i processi. I criteri qualitativi, in quanto dati soggettivi basati sulla conoscenza effettiva e diretta di fatti e situazioni che influiscono sul rischio da parte del *risk owner*, necessitano di motivazione; pertanto, si è ritenuto di associare a una espressione di giudizio globale una relativa motivazione specifica. Tenuto conto del fatto che negli anni precedenti non si sono manifestati eventi corruttivi e che la metodologia è di nuova applicazione, al fine di una corretta trasmissione della nuova metodologia di

¹ Per completezza si segnala che, poiché l'Ente non svolge attività di vigilanza, controllo, ispezione né eroga sanzioni, nell'ambito delle aree generali rappresentate nel Registro dei rischi non figurano processi relativi a "controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni".

analisi dei rischi elaborata, nel presente PTPCT non è stata operata una ponderazione dei rischi attraverso una matrice di probabilità e impatto. Si prevede di rivalutare questa scelta nel corso del 2025 per l'anno successivo, cogliendo l'occasione per rivedere, alla luce degli aggiornamenti contenuti nei recenti PNA, i criteri di valutazione stessi.

Al fine di rafforzare l'efficacia del sistema innanzi delineato, il RPCT ha richiesto ai Direttori di motivare in maniera articolata il giudizio attualmente espresso in maniera sintetica, eventualmente allegando dati e altre evidenze che consentano di verificarne l'adeguatezza al fine di modificare o integrare le misure e i controlli già in atto.

- b) Individuazione dei criteri di valutazione** - Tenendo conto della dimensione organizzativa, delle conoscenze e delle risorse disponibili, l'Ente ha individuato nei seguenti *key risk indicator* i nuovi indicatori di natura qualitativa. Nell'attribuire i punteggi per ciascun rischio individuato, è stato preventivamente tenuto conto anche di eventuali misure già in atto presso l'Ente, in modo da poter effettuare un'analisi in termini di "rischio residuo", ossia il rischio che persiste una volta che le misure di prevenzione generali e specifiche siano state correttamente attuate.

1.	Livello di interesse interno ed esterno	La presenza di interessi, anche economici, rilevanti e di beneficio per i destinatari del processo e/o per il dipendente pubblico coinvolto determina un incremento del rischio; mediamente, il livello di interesse di questo processo è	A=alto
			M= medio
			B=basso
2.	Livello di discrezionalità del decisore interno alla PA	La presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale vincolato (dalle norme, da regolamenti interni, da ordini di servizio, ecc.). Il livello di discrezionalità nella gestione di questo processo è:	A=alto
			M= medio
			B=basso
3.	Livello di discrezionalità del decisore interno alla PA	La presenza di un processo decisionale altamente discrezionale determina un incremento del rischio rispetto ad un processo decisionale vincolato (dalle norme, da regolamenti interni, da ordini di servizio, ecc.). Il livello di discrezionalità nella gestione di questo processo è:	A=alto
			M= medio
			B=basso
4.	Presenza di precedenti eventi corruttivi	Se l'attività o il processo sono già stati oggetto di eventi corruttivi in passato nell'Ente, il rischio aumenta poiché quella attività ha delle caratteristiche che rendono attuabili gli eventi corruttivi. Nell'anno precedente ci sono stati eventi corruttivi con riferimento a questo processo?	A= sì, rilevanti
			M= sì, mediamente rilevanti
			B= no
4.	Trasparenza	L'adozione e l'utilizzo di strumenti di trasparenza sostanziale, e non solo formale e di mero adempimento, riduce il rischio. Le singole operazioni/azioni che costituiscono questo processo	A= no
			M= in parte/ non adeguatamente

5.	Grado di attuazione delle misure di trattamento del rischio	sono adeguatamente tracciate, trasparenti e favoriscono la reale diffusione dell'informazione?	B= sì
		L'attuazione di misure di trattamento del rischio si associa ad una minore possibilità di accadimento di fatti corruttivi. Il livello di attuazione delle misure di trattamento del rischio nella gestione di questo processo è:	A= basso (si attuano raramente) M= medio (si attuano sporadicamente) B= alto (si attuano frequentemente)
Trasversale	Livello di collaborazione del responsabile del processo (risk owner) nella costruzione, aggiornamento e monitoraggio del PTPCT	Uno scarso livello di collaborazione del <i>risk owner</i> normalmente evidenzia una scarsa attenzione al tema della prevenzione della corruzione e può generare opacità sul reale grado di rischiosità del processo; mediamente, il grado di collaborazione del <i>risk owner</i> in questo processo, in relazione alle attività previste nel PTPCT, è:	A= basso
			M= medio
			B= alto

- c) **Rilevazione dei dati** - La raccolta delle valutazioni del grado di esposizione al rischio corruttivo è attuata dai Referenti del RPCT e da quest'ultimo coordinata. È tuttavia intenzione del RPCT, tramite i propri Referenti e la Struttura a sostegno del RPCT, elaborare dei questionari di autovalutazione (c.d. *self assessment*) da somministrare ai Direttori dell'Ente, finalizzati anche all'allegazione di dati ed evidenze che consentano di verificare l'adeguatezza della valutazione di esposizione al rischio espressa durante l'analisi del rischio dei processi in cui sono coinvolti.
- d) **Misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio sintetico e motivazione** - Con riferimento alla valutazione del livello di esposizione al rischio, come ampiamente illustrato, si procede a un'analisi di tipo qualitativo che prevede la misurazione dei singoli indicatori attraverso l'attribuzione di valutazioni (*scoring*). Va puntualizzato in proposito che, in continuità con il passato, l'Ente applica il principio di un approccio prudentiale alla valutazione del rischio, in base al quale è preferibile sovrastimare il rischio piuttosto che sottostimarlo. Partendo dall'elaborazione delle valutazioni attribuite per ogni evento rischioso in relazione alla fase del processo o sotto-processo, si perviene a un giudizio complessivo sintetico del livello di esposizione al rischio, che viene poi motivato.

iii. Ponderazione del rischio

Attraverso l'attività di ponderazione del rischio, basata sulle risultanze dell'analisi di contesto e del rischio, vengono stabilite:

- le azioni da intraprendere per ridurre l'esposizione al rischio nel rispetto del principio di sostenibilità economica e organizzativa;
- le priorità di trattamento dei rischi, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera, attraverso il loro confronto.

Nell'assumere le decisioni riguardo a quali rischi necessitino di trattamento e alle relative priorità di attuazione, in un'ottica di progressivo e graduale adeguamento alle indicazioni fornite dall'ANAC, sono rispettate tre condizioni:

1. per ogni evento rischioso rilevante e per ogni processo significativamente esposto al rischio è prevista almeno una misura di prevenzione potenzialmente efficace;
2. è data preferenza alla misura con il miglior rapporto costo/efficacia;

3. si predilige dare spazio all'attuazione di un numero relativamente esiguo di misure specifiche ogni anno, in modo da consentire al personale interno coinvolto di svolgere con la dovuta precisione e il necessario approfondimento il lavoro richiesto, nonché per avere la certezza di darvi piena attuazione.

La valutazione del rischio è condotta nella consapevolezza che possa portare alla decisione di non sottoporre a ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure esistenti, oppure di intraprendere ulteriori analisi. Peraltro, va sottolineato che, nello stabilire se attuare o meno nuove azioni, bisogna anche tener conto del concetto di rischio residuo, consistente nel rischio che permane dopo l'adozione di tutte le misure di prevenzione previste. Tale rischio residuo comprende rischi noti e stimati, ma anche componenti di rischio sconosciute, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- rischio accettato (riconosciuto, che viene giudicato ammissibile);
- rischi non identificati;
- rischi derivanti da minacce trascurate;
- errori di ponderazione dei rischi;
- rischi derivanti da misure di sicurezza inadeguate o applicate in modo errato.

c) **Trattamento del rischio**

Successivamente alla valutazione del grado di esposizione al rischio e all'individuazione delle priorità di trattamento, per ciascuno dei processi e sotto-processi mappati, si passa al trattamento del rischio, inteso come la definizione delle misure di prevenzione dei rischi.

Il trattamento del rischio è suddiviso in due fasi:

- l'identificazione delle misure;
- la programmazione delle misure.

i. **Identificazione delle misure di prevenzione generali**

Tale fase è finalizzata a individuare le misure di prevenzione generali da istituire una volta individuati i rischi di corruzione. Come sottolineato dall'ANAC, tali misure non devono essere indicate in maniera astratta e generica, con riferimento alla mera categoria bensì individuando misure concrete e specifiche calibrate sui processi dell'Ente.

Coerentemente, l'Ente ha individuato puntualmente le misure in atto o da attuare, con indicazione delle relative tempistiche, nel Registro dei Rischi (**Allegato 5**) riferendole ai singoli processi, sotto-processi ed eventi di rischio, ritenendo opportuno illustrare i principali strumenti di natura anticipatoria-preventiva nelle tabelle di cui agli **Allegati 3 e 4**.

ii. Identificazione e programmazione delle misure di prevenzione specifiche

1	misure di controllo
2	misure di trasparenza
3	misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
4	misure di regolamentazione
5	misure di semplificazione o di organizzazione di processo
6	misure di formazione
7	misure di rotazione
8	misure di disciplina del conflitto di interessi

Questa fase è finalizzata a programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione dell'Ente, creando una rete di responsabilità diffusa rispetto alla definizione e all'attuazione della strategia di prevenzione della corruzione, in modo che tale strategia diventi parte integrante dell'organizzazione e non rimanga fine a sé stessa. Le misure individuate possono essere suddivise come riportato nella tabella a lato.

Area Science Park ha, dunque, programmato le proprie misure a partire dagli obiettivi di prevenzione della corruzione, correlandole al *target* di riferimento, che funge da risultato atteso e da indicatore di monitoraggio, fissando il termine di scadenza entro il quale conseguire l'obiettivo (e attuare la misura) e individuando infine i soggetti responsabili (**Allegato 4**).

Trasparenza

2.3.3 Comunicazione e Trasparenza

a) Introduzione

La trasparenza è intesa sia come obiettivo autoconsistente sia come strumento necessario per conseguire ulteriori acquisizioni: efficienza, integrità, *accountability*, prevenzione dei fenomeni corruttivi, partecipazione dei cittadini e tutela degli stessi. Il principio della trasparenza, inteso come "accessibilità totale" alle informazioni che riguardano l'organizzazione e l'attività delle Pubbliche Amministrazioni è stato affermato con il D.Lgs. n. 33/2013. Tale normativa si pone l'obiettivo di tutelare i diritti dei cittadini, di promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

A seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 97/2016 recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della L. 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", la programmazione e la rendicontazione delle attività realizzate da ciascuna Amministrazione per garantire la trasparenza è riportata in un'apposita sezione del PTPCT (**Allegato 6**), non essendo più prevista l'adozione del Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità. È stata inoltre revisionata, nel corso del 2024, l'Istruzione Operativa 16 del Manuale per la Qualità, includendo la medesima sotto forma di allegato per dare maggiore coerenza e visibilità ai dipendenti dell'Ente delle attività previste in materia di trasparenza.

Nella presente sezione sono quindi illustrate agli *stakeholder* e alla comunità di riferimento le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, anche sulla base delle linee guida elaborate dall'ANAC, oltre che la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Il rispetto degli obblighi di trasparenza non costituisce soltanto livello essenziale delle prestazioni erogate ai sensi dell'art. 117, co. 2, lett. m), della Costituzione, ma rappresenta un valido strumento di prevenzione e di lotta ai fenomeni corruttivi. Per dare effettività agli obblighi di trasparenza, il D.Lgs. n. 33/2013 prevede l'istituzione di un'apposita sezione del sito istituzionale, denominata "Amministrazione trasparente", nella quale sono pubblicati tutti i documenti, le informazioni e i dati individuati dal decreto, in attuazione dell'art.

1, co. 35, della L. n. 190/2012 (link: <https://amministrazionetrasparente.areasciencepark.it/amministrazione-trasparente/>).

In particolare, il cit. D.Lgs. n. 97/2016, ha arricchito e integrato in maniera sostanziale la nozione generale di trasparenza riconducendola a una “accessibilità totale ai dati e ai documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni”, introducendo una nuova forma di accesso civico ispirato al cd. “*Freedom of information act*”: l’accesso civico generalizzato, di recente definito accesso di “terza generazione” dal Consiglio di Stato (cfr. Adunanza Plenaria n. 10/2020). Trattasi di una forma di accesso distinto da quello effettuabile ai sensi degli artt. 22 ss. della L. n. 241/1990 sul procedimento amministrativo. Il legislatore, attraverso l’introduzione dell’accesso civico generalizzato, ha voluto infatti consentire l’accesso ai documenti detenuti dalle Pubbliche Amministrazioni, ulteriori a quelli oggetto di pubblicazione, a “chiunque”, prescindendo da un interesse manifesto. L’intento del legislatore delegato è stato quello di favorire forme diffuse di controllo nel perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche, promuovendo così la partecipazione al dibattito pubblico. Tale forma di accesso rappresenta, di fatto, la possibilità, per chiunque, di esercitare l’accesso su qualsiasi dato o documento detenuto dalla pubblica amministrazione, ulteriore rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, con il solo limite della tutela di eventuali interessi pubblici o privati e del rispetto di norme che prevedono specifiche esclusioni (per approfondimenti, si veda la delibera ANAC del 28 dicembre 2016 con cui si approvano le “Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5, co. 2, del D.Lgs. n. 33/2013”).

b) Le principali novità

Tra le principali novità destinate ad avere un impatto sull’organizzazione delle attività dell’Ente, delle sue strutture e del lavoro in generale, si segnalano le seguenti.

Valorizzazione del ruolo del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza - Al fine di implementare la trasparenza, l’ANAC sta valorizzando molto il ruolo del RPCT, che è chiamato a:

- coordinare la programmazione delle attività necessarie a garantire la corretta attuazione delle disposizioni in tema di trasparenza elaborando una apposita sezione nel PTPCT;
- svolgere stabilmente un’attività di monitoraggio sulla effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa;
- segnalare gli inadempimenti rilevati, in relazione alla gravità, all’OIV, all’organo di indirizzo politico, all’UPD o all’ANAC.

Il nuovo Piano Nazionale Anticorruzione PNA 2022 dell’ANAC conferma questo orientamento. Ad esso è dedicato l’allegato 3 del PNA.

Struttura operativa a supporto del RPCT – L’ANAC allo scopo di fornire un adeguato supporto al RPCT ha previsto la facoltà per il RPCT di avvalersi di una propria struttura, istituita con Ordine di Servizio del Direttore Generale 23/2023, per lo svolgimento delle seguenti attività:

- partecipare alla redazione della proposta del PTPCT, inclusi gli allegati e il relativo aggiornamento annuale, da presentare al Consiglio di Amministrazione dell’Ente nei termini stabiliti annualmente dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC);
- assicurare gli adempimenti necessari alla predisposizione della Relazione annuale del PTPCT a cura del RPCT dell’Ente nei termini stabiliti annualmente da ANAC;
- partecipare all’elaborazione dell’analisi dei rischi di corruzione e alla progettazione del sistema di trattamento del rischio, nonché all’elaborazione delle strategie anticorruzione;

- effettuare il monitoraggio e il riesame secondo quanto previsto nel PTPCT;
- supportare l'Ente negli adempimenti relativi agli obblighi di Trasparenza disposti dalla normativa vigente, in collaborazione con l'Ufficio Sistemi Informatici e Sviluppo Amministrazione Digitale e in coordinamento con il Responsabile della Protezione dei Dati Personali (RPD);
- curare l'istruttoria di accesso civico e l'istanza di riesame, in supporto al RPCT;
- predisporre la documentazione in caso di ispezioni ANAC o di altre Autorità su tematiche Anticorruzione e Trasparenza, per la propria Struttura di appartenenza;
- predisporre la documentazione e operare le opportune verifiche in merito ai controlli sugli obblighi di pubblicazione in materia di trasparenza in capo all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), richiesti annualmente dall'ANAC, per la propria Struttura di appartenenza.

Comunità di pratica per RPCT - In un'ottica evolutiva del sistema anticorrittivo, l'ANAC ha avviato nel luglio 2022, in collaborazione con la Scuola Nazionale dell'Amministrazione, una comunità di pratica che consente agli RPCT e ai Referenti per l'anticorruzione di scrivere e modellizzare buone pratiche nonché accedere a una formazione permanente e costante. La comunità è stata estesa anche al 2023, al 2024 e al 2025, con approfondimenti legati alle tematiche del Whistleblowing e del Codice di Comportamento dei dipendenti pubblici.

Delibera ANAC del 19 dicembre 2023, n. 605 - L'Autorità ha approvato l'Aggiornamento 2023 del PNA 2022 (link: <https://www.anticorruzione.it/-/pubblicato-l-aggiornamento-2023-del-pna-anac-2022>), nel quale l'ANAC ha scelto di concentrarsi solo sul settore dei contratti pubblici a seguito dell'entrata in vigore del nuovo Codice. La parte finale di questo aggiornamento è dedicata alla trasparenza dei contratti pubblici. Si è delineata la disciplina applicabile in materia di trasparenza amministrativa alla luce delle nuove disposizioni sulla digitalizzazione del sistema degli appalti e dei regolamenti adottati dall'Autorità, in particolare quelli adottati con le delibere ANAC n. 261 e n. 264, e successivi aggiornamenti, del 2023. L'Allegato 1) a quest'ultima elenca i dati, i documenti, le informazioni inerenti al ciclo di vita dei contratti la cui pubblicazione va assicurata nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Bandi di gara e contratti".

Nuovi schemi di pubblicazione su utilizzo risorse, organizzazione e controlli su attività – allo scopo di rendere più agevole e omogeneo l'inserimento di dati, documenti e informazioni che vanno obbligatoriamente resi noti in base agli obblighi di pubblicità e trasparenza, nonché per favorire la semplificazione della gestione della sezione "Amministrazione Trasparente" dei portali istituzionali, l'ANAC, ha deciso con delibera n. 495 del 25 settembre 2024 di mettere a disposizione schemi di pubblicazione così da facilitare la diffusione di modalità uniformi di organizzazione, codificazione e rappresentazione (link alla delibera: <https://www.anticorruzione.it/-/delibera-n.-495-del-25-settembre-2024>).

Tre sono i nuovi schemi approvati dall'ANAC, messi a disposizione sul sito istituzionale, relativi a:

- utilizzo delle risorse pubbliche (allegato n. 1);
- organizzazione delle pubbliche amministrazioni (allegato n. 2);
- controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione (allegato n. 3).

Contestualmente, ANAC ha deciso di rendere disponibili, nella stessa sezione del sito, ulteriori dieci schemi (allegati dal n. 5 al n. 14), non ancora definitivamente approvati, per una sperimentazione di un anno su base volontaria da parte di amministrazioni ed enti che intendano avviare una fase pilota, in relazione alle modalità di pubblicazione dei diversi settori e tipologie di dati previsti. La deliberazione dell'Autorità ha tenuto conto del confronto preliminare con AgID, Istat, Garante per la protezione dei dati personali e Conferenza unificata, e delle proposte emerse dal tavolo tecnico avviato con quest'ultima.

Per quanto riguarda i tre schemi approvati, le amministrazioni e gli enti, alla luce delle necessità manifestate per l'adeguamento dei propri sistemi, avranno a disposizione un periodo transitorio di dodici mesi per procedere all'aggiornamento delle relative sezioni in "Amministrazione Trasparente". I dati dovranno poi essere pubblicati secondo i nuovi modelli adottati dall'ANAC e pubblicati sul sito della medesima (allegati dal n. 1 al n. 3). Insieme ai nuovi schemi, sono pubblicate anche delle "Istruzioni operative" (allegato n. 4 aggiornato al 26.11.2024), con raccomandazioni per l'inserimento dei dati nelle diverse sottosezioni di "Amministrazione trasparente" secondo le schede predisposte da ANAC.

c) Obiettivi strategici in materia di trasparenza

Il PTPCT 2025-2027 prevede azioni coerenti con gli obiettivi in continuità con la pianificazione degli anni precedenti, quali azioni per garantire la trasparenza, le pari opportunità e l'efficacia delle misure di prevenzione dei fenomeni di corruzione (area strategica: Ambito Gestionale).

È previsto, in particolare, un obiettivo strategico-operativo trasversale (*Ridurre le probabilità di corruzione*), che prevede come *target* il rispetto dell'attuazione degli obiettivi di prevenzione della corruzione riferiti al periodo 2025-2027, tra cui si annoverano, tra i quali, obiettivi relativi alla trasparenza, come riportato nella sezione dedicata alla Performance.

L'inclusione di obiettivi in chiave anticorruptiva nell'ambito del Piano della Performance rafforza la volontà dell'organo di indirizzo politico-amministrativo in relazione ad obiettivi strategici in tematiche legate alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione.

d) I Responsabili della trasmissione e della pubblicazione di dati e informazioni

i. Il Responsabile della Trasparenza

L'incarico di responsabile della Trasparenza è ricoperto dal RPCT. Operativamente, il RPCT si avvale di diverse competenze dell'Ente collocate in diversi uffici, per l'individuazione dei contenuti da pubblicare, in collaborazione con il Direttore Generale, i Direttori di Struttura, di Sezione e di Istituto, i quali garantiscono la disponibilità di documenti, informazioni e dati afferenti alle rispettive strutture (**Allegato 6**).

ii. L'Organismo Indipendente di Valutazione

Come previsto dall'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009, l'Ente si è dotato di un Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), in forma collegiale.

I componenti dell'O.I.V. sono iscritti all'Elenco nazionale dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione, tenuto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e istituito con D.M. del 2 dicembre 2016.

Ulteriori informazioni relative all'O.I.V. sono reperibili in Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente, Sezione Personale. (link: <https://amministrazionetrasparente.areasciencepark.it/amm-trasparente/personale/oiv/>).

iii. Responsabilità nella trasmissione dei dati

Il Direttore Generale, i Direttori di Struttura, di Sezione e di Istituto, supportano il RPCT garantendo la disponibilità di documenti, informazioni e dati afferenti alle rispettive strutture al fine di consentirne la tempestiva pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente. I dettagli delle responsabilità sono inseriti nella Istruzione Operativa 16 del Sistema di Gestione Qualità dell'Ente aggiornata nel corso del 2024, di cui all'**Allegato 6**.

iv. Responsabilità nella pubblicazione e nell'aggiornamento dei dati

Il Direttore responsabile della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati è il RPCT dell'Ente, dott. Salvatore La Rosa.

Dal punto di vista organizzativo, l'Ente si è dotato di una procedura interna (Istruzione Operativa n. 16 del Manuale della Qualità) che ripartisce la competenza della raccolta, aggiornamento e pubblicazione dei dati e informazioni previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 tra la Direzione Generale, le Strutture, le Sezioni, gli Istituti, gli Uffici dell'Ente, in base al presupposto che ciascuno di essi debba essere messo in condizione di conoscere gli adempimenti in materia di trasparenza e di conferire le informazioni che tratta nell'ambito delle attività assegnate (**Allegato 6**). La procedura (IO16) è inserita nel Sistema di Gestione della Qualità per la quale l'Ente è certificato da Bureau Veritas, in tal modo assicurando un sistema di controlli, monitoraggio e verifica (anche da parte di soggetti terzi e indipendenti in caso di *audit*) connaturato alle procedure contemplate dal Sistema di Gestione della Qualità (SGQ).

e) Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

Come riferito nel paragrafo che precede, l'Ente ha aggiornato nel corso del 2024 la procedura interna IO16 dedicata alla corretta gestione del processo di pubblicazione dei dati e delle informazioni previste nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente. Per il 2025 si prevede di utilizzare i nuovi modelli previsti dall'ANAC.

f) Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza

Il RPCT verifica, con una periodicità indicata nell'IO16 (**Allegato 6**), lo stato di attuazione degli obblighi di trasparenza. A tal fine vengono utilizzate anche le griglie di rilevazione pubblicate dall'ANAC per il monitoraggio annuale da parte dell'OIV. Nel corso del 2024, l'ANAC ha modificato la modalità di rilevazione per l'ottenimento delle Attestazioni degli OIV in materia di assolvimento agli obblighi di pubblicazione con l'introduzione di una Piattaforma di rilevazione dedicata agli OIV. È stata inoltre introdotto il monitoraggio per poter migliorare gli aspetti risultati critici in prima istanza, con scadenza al 30 novembre 2024. L'attestazione conseguita a luglio 2024 è pubblicata sul sito istituzionale di Amministrazione Trasparente e non è stata necessaria alcuna revisione.

g) Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico semplice

L'art. 5 del D.Lgs. n. 33/2013 prevede che, nei casi in cui vi sia un obbligo di pubblicazione di documenti o dati a carico della Pubblica Amministrazione e quest'ultima ne ometta la pubblicazione, chiunque ha diritto di richiederli, esercitando l'accesso civico semplice. La richiesta di accesso civico semplice è gratuita, non va motivata e deve essere presentata al RPCT. Per formulare le richieste di accesso civico semplice, l'Ente ha predisposto un modello di istanza disponibile nella sottosezione "Altri contenuti – Accesso civico" della sezione Amministrazione Trasparente. Il procedimento di accesso civico semplice deve concludersi nel termine di trenta giorni.

In caso di ritardo o mancata risposta nei termini da parte del RPCT, il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo, che conclude il procedimento di accesso civico come sopra previsto.

h) Modalità di coinvolgimento degli *stakeholder*

Nella tabella che segue sono rappresentate in maniera sintetica le modalità di coinvolgimento degli

stakeholder che a vario titolo possono essere coinvolti nell'elaborazione delle iniziative in materia di trasparenza, distinte per oggetto della comunicazione e canale utilizzato per raggiungerli:

<i>Stakeholder</i>	Oggetto della comunicazione	Canale di comunicazione
PERSONALE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Strategia dell'Ente ▪ Obiettivi di performance ▪ Attività in corso ▪ Materiale informativo ▪ News per il personale 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incontri plenari ▪ Incontri ▪ News Intranet ▪ Brochure e dépliant ▪ Email
RESIDENTI NEL PARCO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Materiale informativo ▪ News ▪ Informative ▪ Incontri con lo staff dell'Ente ▪ Incontri tecnici di approfondimento su temi specifici 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ News sito web ▪ Comunicati stampa ▪ Social Network ▪ Email ▪ Incontri ▪ Eventi/Workshop ▪ URP
CENTRI DI RICERCA E IMPRESE, ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA E CAMERE DI COMMERCIO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Materiale informativo ▪ News 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ News sito web ▪ Comunicati stampa ▪ Social Network ▪ E-mail ▪ Incontri ▪ Eventi/Workshop
START-UP	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Materiale informativo ▪ Eventi ▪ News 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ News sito web ▪ Comunicati stampa ▪ Social Network ▪ E-mail ▪ Incontri ▪ Eventi/Workshop
PARTECIPANTI AI CORSI DI FORMAZIONE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avvio di corsi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ News sito web ▪ Comunicati stampa ▪ Social Network ▪ E-mail
STATO, ENTI LOCALI, PA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Piani strategici e programmatici 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ PEC ▪ Incontri
ENTI DI VIGILANZA E CONTROLLO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Piani strategici e programmatici 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ E-mail ▪ Incontri
SOCIETÀ PARTECIPATE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Materiale informativo ▪ Incontri 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ E-mail ▪ Incontri
PARTNER	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contenuti del progetto ▪ Risultati raggiunti 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ News sito web ▪ Comunicati stampa ▪ Social Network ▪ E-mail ▪ Eventi/Workshop
MASS MEDIA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Attività dell'Ente ▪ Risultati raggiunti ▪ Attività del Parco 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ News sito web ▪ Comunicati stampa ▪ Social Network ▪ E-mail

L'Ente raccoglie periodicamente i *feedback* dei propri *stakeholder* sul livello di efficacia delle azioni di miglioramento, di prevenzione e contrasto della corruzione, nonché i reclami sulle informazioni pubblicate, sui ritardi o sulle inadempienze riscontrate.

A tal fine mette a disposizione o utilizza diversi strumenti, quali:

1. OFFLINE:

- attività di raccordo con i principali *stakeholder* (lo staff dell'Ente realizza visite presso PMI ed enti di ricerca e raccoglie in un *software* gestionale le principali esigenze e *feedback*);
- attività di ascolto durante eventi/incontri/seminari organizzati dall'Ente, tramite la somministrazione di questionari o l'organizzazione di Giornate della Trasparenza;
- attività di ascolto interne con somministrazione, analisi e restituzione del questionario di benessere organizzativo;

- interventi di *customer care* presso gli insediati nei Campus;
2. ONLINE:
- sezione dedicata sul sito extranet riservato *AREA EXTRA* per la raccolta di richieste, suggerimenti e reclami;
 - azioni mirate di *Social Media Marketing*.

L'Ente, inoltre, organizza periodicamente incontri riservati al personale per garantire l'opportuno aggiornamento e la condivisione delle strategie e delle attività in corso di realizzazione.

Ulteriore diffusione di missioni, programmi, direttive e risultati viene assicurata nelle Giornate della Trasparenza e in momenti di incontro con il personale dipendente e con il personale delle aziende e dei laboratori insediati nel Parco Scientifico e Tecnologico.

Giova sottolineare che a partire dal 2022 è stata messa a regime l'iniziativa di trasparenza riguardante la pubblicazione di apposito avviso di consultazione pubblica sul sito istituzionale e sulla intranet dell'Ente per il PTPCT, con la messa a disposizione di un modello per l'invio dei contributi per la raccolta di proposte di modifica e/o integrazione e/o osservazioni del personale dell'Ente e degli altri *stakeholder*, interni ed esterni, nel periodo di ottobre/novembre di ogni anno.

i) Iniziative di comunicazione della trasparenza

i. Organizzazione e risultati attesi dalle Giornate della trasparenza

Ogni Giornata della Trasparenza è progettata valutando tre aspetti principali:

- a) **l'individuazione dei soggetti** esterni e interni che si vogliono coinvolgere e le modalità nonché i criteri di selezione di tali soggetti. Sarà possibile organizzare eventi rivolti a singole tipologie di *stakeholder* trasversali, con l'obiettivo di raggiungere anche cittadini che, per motivi di diversa natura, non utilizzano tecnologie informatiche;
- b) la **preparazione dei contenuti** delle giornate, coinvolgendo in via preventiva gli *stakeholder* (interni ed esterni) - mediante, ad esempio, questionari e incontri - per finalizzare l'organizzazione di tali giornate alle concrete esigenze di conoscenza dei partecipanti;
- c) la possibilità di consentire **interventi dei partecipanti** e uno spazio adeguato al dibattito.

Il successo di tali giornate è strettamente correlato alla capacità dell'amministrazione di utilizzare gli elementi risultanti dal confronto per la rielaborazione annuale dei documenti del ciclo della performance e al miglioramento dei livelli di trasparenza. La progettazione delle giornate prevede anche la raccolta, l'analisi e l'elaborazione dei *feedback* emersi nel corso delle stesse.

ii. Giornate della Trasparenza realizzate nel 2024

Per mantenere un'adeguata relazione con il personale, che può svolgere la propria attività lavorativa in modalità mista - lavoro in presenza e a distanza - le attività e le azioni di comunicazione interna sono particolarmente numerose.

Annualmente vengono organizzati degli incontri, a cui tutto il personale è invitato a partecipare, per agevolare la condivisione di informazioni su linee strategiche e priorità espresse dall'Ente, e per aumentare il coinvolgimento delle persone affinché ognuno possa riconoscere il proprio lavoro come parte di un quadro più ampio.

Sono stati organizzati, in questo contesto **quattro incontri plenari**:

- **7 marzo 2024:** incontro con Direttore Generale e i Direttori di Struttura, Sezione e Istituto per presentare gli obiettivi di performance inseriti nel PIAO 2024-2026 e condividere con tutto il personale le sfide professionali previste per l'anno;
- **22 marzo 2024:** incontro sulle grandi progettualità dell'Ente, dedicato al potenziamento dell'infrastruttura di ricerca NFFA. Un utile momento di scambio e approfondimento per tutto il personale sulla progettualità finanziata PNRR di cui l'Ente è partner;
- **5 aprile 2024:** incontro plenario per la restituzione dei risultati dell'indagine sul benessere organizzativo;
- **18 dicembre 2024:** incontro sulle grandi progettualità dell'Ente, dedicato a PRP@CERIC - Pathogen Readiness Platform for CERIC-ERIC upgrade. Oltre a Presidente e Direttore Generale, hanno partecipato all'incontro plenario anche i membri del Consiglio Tecnico Scientifico e del Consiglio di Amministrazione dell'Ente.

Nel sito Intranet, sono state inoltre redatte e pubblicate quasi 80 notizie, che hanno informato sull'arrivo di nuovo personale nell'Ente, su iniziative di particolare rilievo, sui risultati e i successi raggiunti e sull'introduzione di nuove prassi o procedure da seguire.

Per aumentare la visibilità e la conoscenza da parte della cittadinanza delle attività realizzate dall'Ente, dalle imprese e dai centri di ricerca del Parco Scientifico e Tecnologico sono state condotte numerose iniziative. Segnaliamo le principali:

- **Messa online del nuovo sito web istituzionale dell'Ente**
 È stata terminata la realizzazione del nuovo sito istituzionale: un unico punto di accesso che attraverso contenuti agili, notizie, video consente di informare in modo chiaro pubblici diversi sulle attività dell'Ente e sulla possibilità di fruire delle sue infrastrutture e servizi, insediandosi nel Parco scientifico o usufruendo delle numerose opportunità offerte nel campo della ricerca scientifica nonché per la crescita della competitività delle imprese. I principi di progettazione adottati riguardano: la definizione di una gerarchia delle informazioni in linea con i bisogni e le funzionalità degli utenti, la navigazione semplificata, la pulizia del design e il *design for performance*. Il nuovo Design System, che prevede una logica modulare (i componenti possono essere replicati, redistribuiti e adattati a contenuti in evoluzione), facilita l'utente nell'orientarsi e a familiarizzare con il sito. Il processo di creazione e di aggiornamento delle pagine risulta, inoltre, facilitato. Il sito garantisce oggi un'accessibilità certificata oltre il 90%;
- **Realizzazione della piattaforma Extranet di comunicazione e scambio con gli insediati**
 È stata attivata la nuova piattaforma Extranet con tutte le funzionalità di community management e animazione costante, con aggiornamenti di notizie ed eventi e la promozione dell'interazione della comunità di quanti lavorano in Area Science Park. Si è lavorato inoltre alla progettazione della sezione "riservata" della piattaforma, un ambiente digitale che miri a divenire il principale strumento di lavoro collaborativo con laboratori e imprese del parco, in modo che risulti utile, chiaro e intuitivo, consentendo all'utenza di reperire informazioni e lavorare direttamente in un ambiente condiviso con gli addetti allo sviluppo del Parco;
- **Co-organizzazione del Festival della ricerca scientifica Trieste Next 2024**
 Il futuro dell'intelligenza artificiale e le nuove frontiere dell'umanità sono stati i temi al centro della XIII edizione di Trieste Next, annuale festival della ricerca scientifica, svoltosi a Trieste dal 27 al 29 settembre. Anche quest'anno l'Ente ha ricoperto il ruolo di co-organizzatore della manifestazione e

ha coordinato una serie di incontri e laboratori con protagonisti, tra cui alcuni dei ricercatori e degli addetti dell'Ente.

Relativamente all'URP e ai rapporti con gli stakeholder di riferimento si segnala la gestione di circa 280 tra richieste informative e pratiche.

iii. Giornate della Trasparenza programmate nel 2025

Nel 2025 proseguiranno gli incontri rivolti a tutto il personale e ai principali portatori di interesse, membri del Consiglio di Amministrazione e del Consiglio tecnico Scientifico, in particolare sui seguenti temi:

- Sistema di misurazione e valutazione della Performance;
- Avanzamento delle grandi progettualità nelle quali l'Ente è impegnato.

Proseguiranno inoltre gli incontri plenari online per tutto il personale, durante i quali il management aggiornerà lo staff sulle attività e sui progetti in corso.

Sul fronte della comunicazione esterna, nel 2025 sarà riconfermata la partecipazione a Trieste Next, Festival della Ricerca Scientifica e alla Notte dei Ricercatori; la produzione di una nuova edizione del podcast "Alla Ricerca"; una nuova edizione del Premio per il miglior libro di fantascienza (previa verifica del finanziamento); l'organizzazione di conferenze e seminari scientifici.

j) Iniziative di comunicazione per la diffusione del PTPCT

In coerenza con quanto previsto dall'art. 3, co.1, lett. d) dello Statuto, a norma del quale "per il perseguimento delle proprie finalità istituzionali, Area Science Park (*omissis*) svolge attività di comunicazione, diffusione e promozione dei risultati della propria attività di ricerca e innovazione evidenziandone l'impatto economico e sociale nel Paese e favorendo l'utilizzazione delle conoscenze prodotte", l'Ente illustra costantemente le proprie attività al grande pubblico.

Tra le iniziative di comunicazione che l'Ente realizza nel corso dell'anno, sia a livello istituzionale sia come promozione di singole opportunità, si segnalano:

- riunioni di condivisione obiettivi e risultati con il personale dipendente, con particolare riguardo alla comunicazione sui contenuti del presente Piano in ordine alla diffusione della cultura della legalità;
- iniziative legate al ruolo di Coordinamento del *network* dei Centri di Ricerca regionali rivestito da Area Science Park nell'ambito del Sistema (SIS FVG);
- eventi e manifestazioni di promozione del PTPCT presso gli insediati nel Parco Scientifico e Tecnologico;
- presenza sui principali *Social Media*, con l'obiettivo di utilizzare le opportunità offerte dal *web* per iniziative di ascolto, coinvolgimento e comunicazione agli *stakeholder*;
- diffusione del PTPCT sui mezzi di comunicazione istituzionale, quali sito Internet e Intranet.

k) Aggiornamento del PTPCT

L'Ente si riserva di aggiornare la presente sezione del PIAO relativa al PTPCT a seguito di significative violazioni, di mutamenti organizzativi o istituzionali o nell'attività dell'Ente o di altri eventi rilevanti sotto il profilo della prevenzione della corruzione, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- sopravvenute disposizioni normative aventi effetti diretti sui contenuti del presente Piano;
- nuovi indirizzi o direttive dell'ANAC aventi effetti diretti sui contenuti del presente Piano;

- sopravvenienze normative, modifiche statutarie e/o organizzative che incidono sulle finalità e sulle attività dell'Ente aventi effetti diretti sui contenuti del presente Piano;
- identificazione di nuovi rischi non considerati in fase di elaborazione del presente Piano;
- adozione di nuovi regolamenti, disciplinari o procedure aventi effetti diretti sui contenuti del presente Piano.

La sezione del PIAO relativa al PTCPT oggetto di aggiornamento è adottata dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente e pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale. In parallelo viene data informazione al personale tramite comunicazione dedicata.

I) Approvazione del PTPCT

La presente sezione del PIAO relativa al PTCPT è elaborata dal RPCT e adottata all'interno del PIAO dal Consiglio di Amministrazione. Di tale adozione è data notizia a tutto il personale dell'Ente tramite l'Intranet aziendale e al pubblico attraverso la pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, ai sensi dell'art. 10, co. 8, del D.Lgs. n. 33/2013.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Gli organi di governo e le relative responsabilità sono definiti dallo Statuto, aggiornato in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 218/2016. Il Presidente è il legale rappresentante dell'Ente ed esercita funzioni di indirizzo e programmazione, proponendo al Consiglio di Amministrazione la definizione degli obiettivi e dei programmi da realizzare per la successiva approvazione. La carica è attualmente ricoperta dalla Prof.ssa Caterina Petrillo, nominata con decreto del Ministro dell'Università e della Ricerca di data 19 febbraio 2021, n. 228.

Gli altri due componenti del Consiglio di Amministrazione, nominati dal Ministro dell'Università e della Ricerca con decreti di data 23 dicembre 2020 e 21 maggio 2024, il Prof. Alberto Aloisio, designato dallo stesso Ministro e il dott. Massimiliano Ciarrocchi, designato dalla rappresentanza della comunità scientifica ed economica di riferimento dell'Ente.

Con deliberazione di data 30 maggio 2024, n. 46, il dott. Ciarrocchi ha assunto la carica di Vicepresidente, in base a quanto disposto dall'art. 15, co. 3, dello Statuto di Area Science Park.

Il Consiglio di Amministrazione determina, su proposta del Presidente, gli obiettivi e i programmi da attuare. Al Consiglio, inoltre, è assegnato il compito di deliberare in ordine alla definizione e alle modifiche dello Statuto e dei Regolamenti dell'Ente e, in generale, il potere di determinare le direttive per il funzionamento e l'espletamento dei compiti di Area Science Park.

Il Direttore Generale di Area Science Park è responsabile della struttura e dell'attuazione di decisioni e programmi approvati dagli organi di indirizzo dell'Ente e sovrintende alla gestione tecnica, amministrativa e finanziaria dell'Ente di ricerca. Il Direttore Generale dell'Ente è la Dott.ssa Anna Sirica, nominata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di data 8 novembre 2021, n. 67; la Dott.ssa Sirica ha assunto l'incarico, di durata quadriennale, a decorrere dal 24 novembre 2021.

La struttura dell'Ente, operante sotto la responsabilità del Direttore Generale, è definita in base al modello delineato dall'art. 4 del regolamento di organizzazione ed è articolata in due tipologie di strutture di livello dirigenziale: al primo livello, Strutture di servizio e Strutture di ricerca scientifica e tecnologica, al secondo livello, Sezioni e Istituti.

Le strutture dell'Ente, definite in base ad un recente provvedimento di riorganizzazione in fase di implementazione operativa, sono le seguenti:

Struttura Gestione operativa, articolata in:

Sezione Amministrazione e Personale;

Sezione Affari Generali, Appalti, Processi e Sistemi informativi;

Struttura Ricerca e Innovazione, articolata in:

Istituto Ricerca per l'Innovazione Tecnologica

Istituto Generazione di impresa e Supporto al Sistema Imprenditoriale

Struttura Gestione e Sviluppo del Parco Scientifico e Tecnologico, articolata in:

Istituto Opere e Impianti

Istituto Gestione e Sviluppo Parco

L'organigramma dell'Ente è riportato nell'**allegato 9 (Organigramma)** al presente Piano.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

In questa sottosezione sono indicati, secondo le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e in coerenza con i contratti, la strategia e gli obiettivi legati allo sviluppo di modelli innovativi di organizzazione del lavoro, anche da remoto (es. lavoro agile e telelavoro).

Come previsto dall'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*", e il successivo articolo 1 del DPR n. 81 "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*" il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) è assorbito nel presente PIAO.

In particolare, la sezione deve contenere:

- a) le **condizionalità** e i **fattori abilitanti** (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali);
- b) gli **obiettivi** all'interno dell'amministrazione, con specifico riferimento ai sistemi di misurazione della performance;
- c) i **contributi al miglioramento delle performance, in termini di efficienza e di efficacia** (es. qualità percepita del lavoro agile; *customer/user satisfaction* per servizi campione).

a. Condizionalità e fattori abilitanti (misure organizzative, piattaforme tecnologiche, competenze professionali)

Le prime sperimentazioni di lavoro a distanza, nella forma del "telelavoro a domicilio", sono state effettuate dall'Ente dal 2014, previa adozione di un apposito "Regolamento per il Telelavoro".

L'attuazione della nuova modalità di lavoro a distanza nella forma del Lavoro Agile (LA) nasce invece dalla situazione vissuta durante l'emergenza sanitaria COVID-19 che ha obbligato tutto il personale a svolgere le proprie attività anche in modalità di LA, evidenziando la necessità di cambiare radicalmente il modo di pensare e di organizzare il lavoro.

L'esperienza e la sperimentazione di questa nuova modalità di lavoro ha fatto emergere l'esigenza di individuare e costruire una nuova organizzazione che implichi un cambiamento di mentalità, di processi organizzativi, di comportamenti lavorativi, di cultura organizzativa (*Change Management/Area Agile*).

Nel settembre del 2020 il Consiglio di Amministrazione dell'Ente, sulla base delle attività di studio e analisi svolto da due distinti gruppi di lavoro – uno focalizzato sulle questioni giuridiche e un sui fattori abilitanti legati alle tecnologie - ha adottato il primo "*Disciplinare per l'attuazione del lavoro agile (Smart Working) in Area Science Park*", allo scopo di dotare l'Ente di una regolamentazione interna in grado di fornire, da un lato, un quadro organico e coordinato della normativa applicabile in materia di Lavoro Agile e, dall'altro, uno strumento operativo per attuare questa modalità di prestazione dell'attività lavorativa nel contesto dell'Ente, la cui efficacia era condizionata alla fine dell'emergenza sanitaria.

In linea generale, la prestazione lavorativa può essere svolta in modalità agile qualora sussistano le seguenti condizioni:

- a. possibilità di delocalizzare parte delle attività, senza che sia necessaria la costante presenza fisica presso la sede di lavoro;
- b. possibilità di utilizzare strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;

- c. possibilità di monitorare e valutare i risultati delle attività/obiettivi assegnati ai dipendenti, fatta eccezione per i Direttori di Struttura/Sezione/Istituto e le attività di ricerca del personale I-III livello.

Come descritto nel predetto disciplinare, il Lavoro Agile all'interno dell'Ente si basa sui seguenti principi generali, dando atto che la principale finalità è il miglioramento della produttività, nel quadro dell'incremento della competitività, attraverso una migliore conciliazione tra vita privata e lavorativa:

- a. flessibilità spaziale della prestazione;
- b. flessibilità temporale della prestazione;
- c. modalità innovativa di organizzazione e di valutazione del lavoro;
- d. utilizzo di infrastrutture tecnologiche adeguate;
- e. diritto alla disconnessione;
- f. modalità di adesione al lavoro agile;

A gennaio del 2022 è stata adottata la prima revisione del predetto Disciplinare, decretandone l'immediata efficacia che nella versione originaria era stata condizionata alla fine dell'emergenza sanitaria.

In ossequio alla normativa vigente in materia di Lavoro Agile, fin dai primi mesi del 2022 l'Ente ha dato prima attuazione al disciplinare e ha stipulato i primi accordi individuali per il Lavoro Agile, solo a tempo determinato, autorizzando il personale a uno o al massimo a due giorni alla settimana di lavoro agile.

Alla luce dell'esperienza maturata nel corso degli ultimi anni, e in linea con le novità che introdotte dal Contratto Collettivo Nazionale del comparto Istruzione e Ricerca relativo al periodo 2019 – 2021, sottoscritto in via definitiva in data 18 gennaio 2024, l'Ente ha adottato il "Disciplinare per l'applicazione del lavoro a distanza" integrando in un testo unico le precedenti regolamentazioni interna delle due modalità di lavoro da remoto. Con l'occasione, tra le altre modifiche, si è resa ancora più flessibile la gestione del Lavoro Agile, fissando un limite di giornate su base mensile anziché su base settimanale.

Per effettuare la prestazione lavorativa, l'Ente fornisce al dipendente un computer portatile dotato delle applicazioni necessarie per l'operatività e opportunamente configurate (ad es. connessione VPN, antivirus, strumenti di comunicazione, ecc.) e altra strumentazione tecnologica ritenuta necessaria (ad es. cellulare aziendale, *smart card reader*, ecc.). Il dipendente ha il diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche e dalle piattaforme informatiche di lavoro per garantire i tempi di riposo e ogni contratto prevede l'orario di disconnessione coerentemente con la normativa interna dell'Ente disciplinante l'orario di servizio.

La prestazione lavorativa resa con la modalità agile è integralmente considerata come servizio pari a quello reso presso la sede di lavoro ed è considerata utile ai fini degli istituti di carriera, del computo dell'anzianità di servizio, nonché dell'applicazione degli istituti contrattuali relativi al trattamento economico accessorio e verrà considerata anche ai fini della performance individuale del dipendente.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Come evidenziato in premessa e secondo quanto statuito dal D.Lgs. 218/2016, recante "Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124", l'Ente adotta, in conformità con le linee guida enunciate nel Programma nazionale della ricerca (PNR), un **Piano triennale di attività (PTA)**, 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 enti di ricerca 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 principale di programmazione costituito dal PTA, al cui interno sono inclusi il fabbisogno di personale e i relativi piani di reclutamento, come ancor meglio precisato dall'art. 7 dello stesso D.Lgs. 218/2016, nel rispetto delle linee guida del PNR e dei ministeri vigilanti.

Poiché, come sottolineato anche dall'art. 6 dello stesso DL 80/2021, il nuovo Piano viene introdotto "nel rispetto delle vigenti discipline di settore", nonché tenuto conto dello scopo ultimo del PIAO di semplificare e non di sovrapporre ulteriori adempimenti a quelli già previsti, **si ritiene che nell'adottare questo strumento gli EPR non siano tenuti ad includere, tra i documenti di programmazione assorbiti nel PIAO, il piano di fabbisogno di personale e la relativa pianificazione del reclutamento, che resta invece parte integrante del Piano Triennale di Attività**, come specificatamente regolato dalla citata normativa speciale del D.Lgs. 218/2016.

3.4 Formazione del personale

In una prospettiva strategica, la riforma della PA prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza parte dalla riqualificazione delle politiche di gestione delle risorse umane e in particolare, dalla revisione degli strumenti per l'analisi dei fabbisogni di competenze e dalla capacità di realizzare percorsi formativi differenziati, altamente qualificati e certificati.

Nel contesto della delineata attività di ricerca e innovazione dell'Ente, la formazione del personale rappresenta uno strumento fondamentale con il quale rafforzare i propri team, favorendo lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze necessarie per lavorare all'interno di ecosistemi dinamici e ad altissimo contenuto scientifico e tecnologico.

Nel corso del 2024 l'Ente si è impegnato a progettare i Piani Formativi Individuali per tutto il personale, elaborati sulla base dei fabbisogni formativi rilevati con i Dirigenti dell'Ente, sia per le competenze tecnico specialistiche, che per le soft skills e successivamente condivisi, da ciascun Direttore, con il proprio personale. Complessivamente il personale ha partecipato a 102 iniziative formative per un totale di oltre 7.600 ore di formazione fruita e corrispondente, in media, a 35 ore di formazione a persona². Nell'ambito della piattaforma dedicata alla formazione interna *Area Academy*, sono stati organizzati 10 percorsi formativi che hanno previsto la fruizione in presenza, in modalità sincrona e in modalità asincrona, scelta che si è rilevata vincente per aumentare la partecipazione.

Attività previste:

- Aggiornamento dei Piani Formativi Individuali a supporto delle competenze, tenuto conto delle diverse professionalità presenti nell'Ente;
- Ulteriore sviluppo della piattaforma *Area Academy* per l'erogazione della formazione interna;
- Formazione tecnico-scientifica a supporto del personale operante nell'ambito delle filiere energetiche verdi, delle infrastrutture tecnologiche digitali per l'innovazione, nel trasferimento tecnologico, nella *deep tech innovation* e a sostegno della generazione di impresa;
- Formazione scientifica per i ricercatori impiegati nelle scienze omiche, scienza dei materiali, intelligenza artificiale e data science;

² Le ore di formazione fruita sono state 7.664 suddivise su 216 persone che nel corso dell'anno hanno fruito di formazione

- Sviluppare le competenze legate alla leadership quale leva abilitante per migliorare la comunicazione fra le persone e le diverse aree, anche in chiave intergenerazionale;
- Prosecuzione dell'attività di onboarding per l'inserimento del personale di nuova assunzione.

Per la descrizione puntuale dei contenuti di ciascun corso, si rimanda al Piano allegato.

3.5 Semplificazione e digitalizzazione delle procedure

Area Science Park è impegnata nella costante revisione delle proprie procedure, a seguito dell'importante lavoro di reingegnerizzazione dei processi concluso alcuni anni fa. La mappatura e analisi dei flussi è infatti fondamentale per individuare gli ambiti di semplificazione e per impostare un coerente sistema informativo che sia integrato e compiutamente digitalizzato. Va sottolineato che le procedure interne sono monitorate mediante il sistema di certificazione di qualità ISO 9001-2015, raggiunto in base a un percorso intrapreso già nel 2001; la volontà di mantenere la certificazione raggiunta dimostra l'attenzione per gli utenti dei servizi forniti, a partire dalle aziende e centri di ricerca insediati nel Parco Scientifico e Tecnologico.

La stretta correlazione tra semplificazione procedurale e digitalizzazione è stata oggetto di analisi nell'ambito del [Piano triennale per la Transizione al Digitale](#), adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 28 novembre 2022, n. 84, in corso di aggiornamento. La strategia di Transizione Digitale dell'Ente si basa su due direttrici principali:

- lo snellimento di processi interni e l'integrazione di dati gestiti, al fine di ottimizzare l'investimento di risorse messe in campo per raggiungere gli obiettivi dell'Ente;
- il supporto alla transizione digitale dell'intera pubblica amministrazione italiana, attraverso l'implementazione delle linee di azione individuate dal Piano triennale per l'Informatica nazionale.

Le iniziative programmate sulle due direttrici sono descritte nel Piano per la Transizione Digitale; tra le attività più rilevanti, si segnalano innanzitutto i progetti di rifacimento integrale del nuovo sito web istituzionale, per rafforzare la comunicazione istituzionale garantendo la piena accessibilità attualmente non garantita, e lo sviluppo della piattaforma extranet dedicata agli insediati nel Parco.

Prosegue, inoltre, il progetto di digitalizzazione dei principali processi amministrativi e gestionali, denominato Area Automation, con il quale si intende automatizzare i flussi già dematerializzati negli scorsi anni. Si stanno sviluppando delle procedure digitali in cui gli step manuali e quelli semiautomatici, gestiti dal *software*, vengono coordinati da un orchestratore che si occupa di invocare servizi *on-premise* e *on-cloud* sfruttando anche funzionalità in modalità SaaS come quello di posta elettronica o di archiviazione e condivisione di file e documenti; dopo la digitalizzazione dei provvedimenti di competenza del Consiglio di Amministrazione, sono stati completati i flussi digitali dei provvedimenti del Direttore Generale e dei direttori di struttura, nell'intento di aggiungere progressivamente attività e ampliare la platea degli utilizzatori.

L'iniziativa si accompagna al processo di revisione dei principali strumenti software che compongono il sistema informativo aziendale, nell'intento razionalizzare l'esistente, integrando le varie componenti in un sistema organico. Le prospettive di forte crescita dimensionale dell'Ente impongono, infatti, l'adozione di strumenti digitali che rendano tracciabili e monitorabili le procedure interne, riducendo al contempo i tempi di risposta e semplificando grazie a iter formalizzati, modelli standardizzati e prassi condivise. Nello specifico, dopo la revisione del sistema di fascicolazione e classificazione, completata nel 2023, è in corso l'adeguamento degli strumenti di gestione del protocollo, dell'albo informatico e dell'amministrazione trasparente, giovandosi di strumenti di automazione e integrazione tra le diverse piattaforme. Inoltre, è in corso di completamento il progetto per la revisione dei flussi documentali destinati ad assicurare la conservazione sostitutiva, per i quali è stato individuato un conservatore unico, anche in ottica di razionalizzazione e contenimento dei costi.

Si prevede, inoltre, il progressivo completamento della transizione al *cloud*, già avviata per i principali servizi

impiegati, adottando le linee guida e le *best practice* di settore.

Tramite una piattaforma sviluppata grazie al coinvolgimento di diverse strutture dell'Ente (Customer Relationship Management), è stato ottimizzato il processo di gestione dei dati su anagrafiche e relazioni con *stakeholder* esterni. Il sistema, che si basa sulla digitalizzazione dei flussi informativi nel rispetto delle cogenti normative in materia di trattamento dati, ha permesso di integrare numerose informazioni presenti in alcune base dati, semplificando la gestione del dato nell'Ente. Attualmente, il CRM è in grado di strutturare una conoscenza multidimensionale del singolo contatto: anagrafica, relazionale e comunicativa.

L'Ente utilizza inoltre un sistema per la gestione centralizzata delle stampanti multifunzione, ottenuta attraverso il controllo degli accessi mediante un metodo di autenticazione sicuro come il *badge*, o il PIN. Inoltre, la stampa cartacea viene messa a disposizione solo nel momento in cui la persona che deve ritirare il documento si autentica sulla multifunzione, nel rispetto del GDPR in quanto i documenti che contengono dati personali o sensibili vengono gestiti solo dai diretti interessati. Il vantaggio del sistema implementato è anche economico, in quanto favorisce la riduzione dei processi di stampa tramite funzionalità dedicate, come l'eliminazione automatica delle richieste di stampa che non vengano rilasciate in un tempo definito.

Da segnalare, infine, sul tema dell'inclusione e dell'accessibilità, l'adozione di strumenti di supporto per la traduzione in Lingua italiana dei segni (LIS), sia per i dipendenti dell'Ente che ne hanno l'esigenza che per eventi pubblici, non soltanto per la traduzione di testi e contenuti video ma anche per l'interpretariato dialogico.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

4.1 Monitoraggio Performance

Nel mese di giugno di ogni anno, la Struttura Tecnica Permanente per la misurazione della performance (STP) avvia il monitoraggio intermedio sullo stato di avanzamento nel conseguimento degli obiettivi previsti dal Piano della Performance; STP richiede ai Direttori di Struttura/ Sezione / Istituto di verificare il livello di conseguimento degli obiettivi, indicando eventuali scostamenti rispetto alla pianificazione. All'esito del monitoraggio, potranno essere apportate variazioni agli obiettivi stabiliti inizialmente, in ragione di effettivi cambiamenti di varia natura che comportino la necessità di una riprogrammazione dell'obiettivo.

La variazione può essere operata anche su richiesta delle singole Direzioni delle Strutture / Sezioni e Istituti interessati, che possono segnalare obiettivi e indicatori della performance ritenuti inadeguati o divenuti impossibili da conseguire per fatti sopravvenuti; le richieste saranno oggetto di valutazione da parte del Direttore Generale unitamente alle eventuali azioni correttive e/o migliorative.

Il rapporto dell'attività del primo semestre del Piano della Performance viene prodotto entro la fine di luglio ed esaminato insieme all'OIV.

La fase di monitoraggio intermedio riguarda inoltre l'ambito della misurazione della performance individuale basata sui comportamenti organizzativi, limitatamente ai casi di grave scostamento dal comportamento atteso. Nel caso in cui il Direttore di Struttura o il Direttore Generale rilevi che un dipendente assegnato alla propria struttura abbia posto in essere comportamenti organizzativi che possano dare luogo a una valutazione inferiore al 4 della misura massima attribuibile, è tenuto a segnalare al dipendente i principali elementi di osservazione tenuti in considerazione, proponendo specifiche azioni di miglioramento.

La misurazione e valutazione della performance prevede, a consuntivo dell'anno oggetto di programmazione, le seguenti principali attività:

- 1) la verifica a consuntivo dei livelli di conseguimento degli indicatori di valore pubblico;
- 2) la verifica del conseguimento degli obiettivi operativi di tipo trasversale;
- 3) la verifica del conseguimento degli obiettivi di unità organizzativa e individuali dei Direttori di Struttura, di Sezione/ Istituto degli obiettivi di unità organizzativa del Direttore Generale;
- 4) la verifica del conseguimento degli obiettivi individuali assegnati ai responsabili di ufficio;
- 5) la valutazione del conseguimento degli obiettivi di unità organizzativa e individuali e la valutazione dei comportamenti organizzativi dei Direttori di Struttura / Sezione e Istituto;
- 6) la raccolta delle valutazioni sui comportamenti organizzativi di tutto il personale;
- 7) la redazione della Relazione dell'OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni.
- 8) l'effettuazione di un audit interno semestrale sul conseguimento degli obiettivi;
- 9) l'approvazione della Relazione sulla performance;
- 10) la consegna agli interessati delle schede di valutazione della performance individuale;
- 11) la validazione della Relazione sulla performance;
- 12) l'erogazione della premialità al personale dipendente;
- 13) la valutazione del Direttore Generale, proposta dall'OIV sulla base della verifica del conseguimento degli obiettivi di unità organizzativa e della valutazione sui comportamenti organizzativi effettuata dal Consiglio di Amministrazione;
- 14) l'erogazione dell'indennità di risultato al Direttore Generale.

ATTIVITÀ	febbraio	marzo	aprile	maggio	giugno	luglio
1 LA VERIFICA A CONSUNTIVO DEI LIVELLI DI CONSEGUIMENTO DEGLI INDICATORI DI VALORE PUBBLICO						
2 VERIFICA DEL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI TIPO TRASVERSALE						
3 VERIFICA DEL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI UNITÀ ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALI DEI DIRETTORI DI STRUTTURA, DI SEZIONE / ISTITUTO DEGLI OBIETTIVI DI UNITÀ ORGANIZZATIVA DEL DIRETTORE GENERALE						
4 VERIFICA DEL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI ASSEGNATI AI RESPONSABILI DI UFFICIO						
5 VALUTAZIONE DEL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI UNITÀ ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALI E VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DEI DIRETTORI DI STRUTTURA / SEZIONE E ISTITUTO						
6 RACCOLTA DELLE VALUTAZIONI SUI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DI TUTTO IL PERSONALE						
7 RELAZIONE DELL'OIV						
8 EFFETTUAZIONE DI UN AUDIT INTERNO SEMESTRALE SUL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI						
9 APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE						
10 CONSEGNA AGLI INTERESSATI DELLE SCHEDE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE						
11 VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE						
12 EROGAZIONE DELLA PREMIALITÀ AL PERSONALE DIPENDENTE						
13 VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE						
14 EROGAZIONE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO AL DIRETTORE GENERALE						

Figura 10 - Ciclo della performance: B) fasi di misurazione e valutazione

4.2 Monitoraggio e riesame periodico rischi corruttivi e misure anticorruzione

Il monitoraggio e il riesame periodico costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio attraverso cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie.

Nel corso del 2024 si è deciso di dedicarsi alla creazione di un processo e dei relativi modelli per l'attività di monitoraggio intermedio e annuale a cura dei Referenti del RPCT, 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 gestio*, e, quindi, finalizzata a mettere successivamente in atto ulteriori strategie di prevenzione, che ne rendano più difficile la realizzazione. L'avvio dell'utilizzo di tale processo avverrà nel corso del 2025. Attualmente tale attività viene svolta operando unicamente la compilazione di un questionario di autovalutazione e un monitoraggio attraverso l'invio di e-mail semestrali contenenti la richiesta di verifica dello stato di attuazione delle misure previste dal PTPCT.

Di tali risultati si darà conto nella relazione annuale del RPCT per l'anno 2024, di cui all'art. 1, co. 14, L. n. 190/2012, oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Corruzione (link <https://amministrazionetrasparente.areasciencepark.it/amm-trasparente/prevenzione-della-corruzione/>).

Negli **allegati 2 e 3** si riportano le tabelle riassuntive in merito all'attuazione delle misure del PTPCT 2024-2026.

Sul tema della rotazione ordinaria del personale dell'Ente a seguito delle revisioni dell'articolazione organizzativa operata a maggio 2022, seguita da un ulteriore intervento a gennaio 2023, con OdS n. 5/2023, al fine di ottimizzare la programmazione operativa e di garantire l'efficienza, l'efficacia e la qualità nella gestione dei processi, dei procedimenti, delle attività e delle risorse affidati alle Strutture, alle Sezioni e agli Istituti, a loro volta articolate in Uffici, specializzati nell'esercizio di attività di elevata complessità di tipo strategico, innovativo, professionale, di studio e di consulenza o nella gestione di uno o più processi operativi interdipendenti, affini o complementari, è stato creato un nuovo ufficio e sono stati nominati nuovi responsabili di posizione organizzativa (Ordini di Servizio n. 2/2024, 6/2024, 10/2024, 14/2024, 15/2024, 18/2024 e 20/2024 di seguito "OdS").

Va dato conto, altresì, che nel corso del 2024 il Direttore Generale ha aggiornato i contenuti dell'Ods che individua i componenti della Commissione insediamenti, con OdS n. 7/2024, composto da personale di varie strutture dell'Ente, in base alla specializzazione richiesta dalla struttura di appartenenza e reputata rilevante in relazione alle attività affidate alla Commissione stessa. Infine, con OdS 16/2024, è stato costituito il gruppo di lavoro dedicato alla gestione delle segnalazioni di whistleblowing ai sensi dell'art. 12, lett. A, comma 3, della Whistleblowing Policy dell'Ente.

Rispetto ai possibili rischi corruttivi insiti in tali attribuzioni, si evidenzia, da un lato, che la selezione dei candidati alle suddette posizioni è stata effettuata in maniera trasparente, ricorrendo ad apposite procedure di interpello, il cui avviso e i cui esiti sono stati oggetto di pubblicazione nell'Intranet aziendale e all'Albo dell'Ente, e, dall'altro lato, che la preposizione dei Responsabili d'Ufficio soddisfa le indicazioni contenute nei PNA, essendo stata attuata una parziale rotazione degli stessi.

Per il raggiungimento di specifici obiettivi o per lo svolgimento di attività ad alto contenuto professionale e specialistico, che richiedono competenze diverse e multidisciplinari, sono stati inoltre costituiti diversi gruppi di lavoro inter-struttura (Ods n. 11/2024 e n. 19/2024). La creazione di gruppi di lavoro trasversali contribuisce all'azione anticorruptiva di prevenzione, garantendo l'apporto delle diverse funzioni aziendali nel perseguimento degli obiettivi operativi prefissati.

In attuazione della misura n. 9 prevista dal PTCTP 2023-2024, è stato concluso l'iter procedimentale di revisione, alla luce del D.P.R. 81/2023, del Codice di comportamento e del Disciplinare per l'utilizzo delle risorse informatiche dell'Ente, precedentemente adottati nel 2022, mediante procedura partecipata operata nel periodo 28 dicembre 2023- 31 gennaio 2024 con l'adozione, da parte del Consiglio di Amministrazione, del "Codice di Comportamento dell'Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste – Area Science Park (art. 54, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001)" e del "Disciplinare contenente le regole di comportamento per l'accesso e l'utilizzo dei sistemi e delle risorse informatiche, della navigazione in Internet e della posta elettronica e per la gestione dei documenti di Area Science Park" (deliberazione del 29 aprile 2024, n. 36).

4.3 Monitoraggio dello stato di attuazione del Piano anticorruzione e dell'idoneità delle misure

Al fine di disegnare un'efficace strategia di prevenzione della corruzione è necessario che il PTPCT individui un sistema di monitoraggio sull'attuazione del medesimo PTPCT, nonché sull'attuazione e adeguatezza delle misure di prevenzione. Tale attività assume un ruolo centrale nel sistema di gestione del rischio in quanto le evidenze, in termini di criticità o di miglioramento che si possono trarre, guidano l'Ente nell'apportare tempestivamente le modifiche necessarie e nella elaborazione del successivo PTPCT. A tal fine, è necessario che il monitoraggio sia svolto con il coinvolgimento non solo del RPCT ma anche dei Referenti, laddove previsti, dei dirigenti e degli OIV che concorrono, ciascuno per i propri profili di competenza, a garantire un supporto al RPCT.

Le attività di monitoraggio del presente Piano, qui esplicitate in base alle indicazioni fornite dall'ANAC che hanno preso avvio in maniera strutturata e graduale verranno ulteriormente attuate nel corso del 2025 mediante:

- l'individuazione dei processi/attività maggiormente a rischio sui quali concentrare l'azione di monitoraggio;
- la predisposizione di un sistema di reportistica che consenta al RPCT di monitorare costantemente l'applicazione del Piano e di intraprendere le iniziative più adeguate nel caso di scostamenti;
- un maggiore coinvolgimento del Direttore Generale e dei Direttori di Struttura, Sezione e Istituto e dell'O.I.V., affinché concorrano, ciascuno per i propri profili di competenza, a garantire un effettivo ed efficace supporto al RPCT;
- verifiche programmate sull'applicazione delle misure;
- attività non pianificate attuate a seguito di segnalazioni eventualmente pervenute al RPCT in corso d'anno tramite il canale del *whistleblowing* o con altre modalità.

Le attività di monitoraggio di seguito illustrate si distinguono in attività di monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione previste dal PTPCT e in attività di monitoraggio sugli adempimenti di trasparenza.

4.3.1 Monitoraggio delle misure di prevenzione previste dal PTPCT

La gestione del rischio va intesa, nel suo complesso, come un processo di miglioramento continuo basato sui processi di apprendimento generati attraverso il monitoraggio e la valutazione dell'effettiva attuazione ed efficacia delle misure e il riesame periodico della funzionalità complessiva del sistema di prevenzione. Coerentemente, la normativa prevede specifiche attività di monitoraggio volte a verificare lo stato di attuazione delle misure di prevenzione individuate dal PTPCT, redatto in coordinamento con il Piano delle Performance, obiettivi compresi.

In tale contesto, i direttori danno conto delle azioni intraprese e delle eventuali criticità, al fine di consentire un'eventuale ripianificazione delle misure, su richiesta del RPCT, il quale a sua volta riferisce, come previsto dall'art. 6 del D. Lgs. n. 150/2009, novellato dal D. Lgs. n. 74/2017, all'O.I.V. dell'Ente.

Il RPCT vigila sull'attuazione delle misure previste e inoltre può, in qualsiasi momento:

- richiedere al Direttore Generale, ai Direttori di Struttura, Sezione e Istituto e ai Responsabili di Ufficio informazioni, dati e documenti relativi ai settori di attività di loro competenza;
- verificare e chiedere delucidazioni scritte e/o verbali a tutti i dipendenti su comportamenti che possono integrare, anche solo potenzialmente, ipotesi di corruzione e illegalità;

- monitorare, anche a campione, i rapporti tra l'Ente e i soggetti che con lo stesso stipulano contratti, anche verificando eventuali relazioni di parentela o affinità sussistenti tra i titolari, gli amministratori, i soci e i dipendenti degli stessi soggetti e i dirigenti e i dipendenti dell'Ente;
- effettuare controlli a campione di natura documentale e, in casi di particolare rilevanza, anche sopralluoghi e verifiche presso le strutture competenti.

Tutto il personale dell'Ente ha un obbligo di informazione nei confronti del RPCT. Al riguardo va precisato che la violazione del dovere di collaborazione nei confronti del RPCT comporta l'irrogazione di una sanzione disciplinare (art. 8 del D.P.R. n. 62/2013).

Le azioni di monitoraggio delle misure di prevenzione individuate dal PTCPT sono elencate nella tabella seguente:

Azioni	Responsabili	Modalità	Termini
Verifica dello stato di aggiornamento della mappatura dei processi, della valutazione del rischio e delle misure programmate.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RPCT ▪ Referenti del RPCT ▪ Direttori individuati quali responsabili dei processi /procedimenti ▪ Ufficio Pianificazione Strategica e Internal Auditi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nota di richiesta del RPCT ▪ Check list di monitoraggio per Struttura/ Sezione/Istituto inclusa la Direzione Generale ▪ Relazioni dei Direttori 	<p>Entro il 30 giugno (monitoraggio intermedio)</p> <p>Entro il 15 dicembre (monitoraggio finale)</p>
Verifica dello stato di attuazione delle misure	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RPCT ▪ Referenti del RPCT ▪ Direttori individuati quali Responsabili dell'attuazione delle misure 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nota di richiesta del RPCT ▪ Check list di monitoraggio per Struttura/ Sezione/Istituto inclusa la Direzione Generale ▪ Relazioni dei Direttori 	<p>Entro il 30 settembre (monitoraggio intermedio)</p> <p>Entro il 15 dicembre (monitoraggio finale)</p>
Controlli a campione sull'attuazione delle misure da parte delle Strutture responsabili	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RPCT ▪ Referenti del RPCT ▪ Direttori individuati quali Responsabili dei processi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Espletamento di audit programmati su base campionaria e redazione di report sulle risultanze della verifica condotta 	Entro il 15 dicembre
Acquisizione di dati quantitativi e qualitativi, delle valutazioni, proposte e suggerimenti di Referenti del RPCT, Direttori e U.P.D. nonché dei reclami/segnalazioni di illecito da parte degli <i>stakeholder</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Referenti del RPCT ▪ Direttore Generale ▪ Direttori ▪ U.P.D. ▪ O.I.V. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Predisposizione e trasmissione di schede di rilevazione per acquisire valutazioni e suggerimenti da parte di O.I.V., U.P.D., URP e strutture che operano nei settori a maggior rischio 	Entro il 30 novembre

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compilazione e trasmissione di apposita scheda di monitoraggio da parte del Direttore Generale e dei Direttori di Struttura/ Sezione/Istituto 	Entro il 15 dicembre
---	----------------------

4.3.2 Monitoraggio sugli adempimenti di trasparenza

Il D.Lgs. n. 33/2013 affida il compito di monitorare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente al RPCT, che sovrintende al processo di applicazione delle norme sulla trasparenza, vigila sul corretto funzionamento dell'intero sistema, monitora periodicamente gli obblighi di pubblicazione anche in ordine alla loro completezza e alla qualità dei dati, svolge attività di promozione della cultura della legalità, segnalando al Consiglio di Amministrazione, all'O.I.V. e all'ANAC le eventuali violazioni degli obblighi di trasparenza. In relazione alla gravità di queste ultime, il RPCT segnala i casi di inadempimento o di adempimento parziale degli obblighi in materia di pubblicazione anche all'U.P.D., ai fini dell'eventuale attivazione del procedimento disciplinare.

I direttori coinvolti garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

In base a quanto stabilito nella IO16 e come riportato nell'**Allegato 6** al presente Piano, il RPCT effettua il monitoraggio delle pubblicazioni sulla base degli stessi parametri definiti dall'ANAC per le annuali attestazioni di trasparenza di competenza dell'O.I.V. e dunque alla luce dei seguenti criteri:

- *compliance* (conformità);
- completezza (con riferimento al contenuto della pubblicazione e a tutti i soggetti);
- aggiornamento del dato;
- apertura del dato.

I risultati di tali monitoraggi sono pubblicati annualmente nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente.

4.3.3 Responsabilità e sanzioni

Così come previsto dal Codice di comportamento, la violazione degli obblighi previsti dal presente Piano integra comportamento contrario ai doveri d'ufficio.

Ferme restando le ipotesi in cui la violazione delle disposizioni contenute nel Codice di comportamento ovvero nel presente Piano dia luogo anche a responsabilità penale, civile, amministrativa o contabile del pubblico dipendente, essa può essere altresì fonte di responsabilità disciplinare da accertare all'esito del relativo procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni.

Ai fini della determinazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare concretamente applicabile, la violazione è valutata in ogni singolo caso con riguardo alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone al decoro o all'immagine dell'Ente di appartenenza. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dai contratti collettivi.

Restano fermi gli ulteriori obblighi e le conseguenti ipotesi di responsabilità dei pubblici dipendenti previsti da norme di legge, inclusa la L. n. 190/2012 e compresi il D.Lgs. n. 33/2013 e il D.Lgs. n. 39/2013.

ALLEGATI

Allegato 1 Obiettivi di performance 2025 - 2027

Allegato 2 - Stato di attuazione delle misure di prevenzione generali 2024-2026 e programmazione 2025 - 2027

Allegato 3 - Monitoraggio misure specifiche 2024 - 2026

Allegato 4 - Programmazione misure specifiche a regime e annuali 2025 – 2027

Allegato 5 - Registro dei Rischi – Fattori abilitanti, Diagrammi di flusso dei processi e registro dei rischi 2025 – 2027

Allegato 6 – Elenco degli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale di Amministrazione Trasparente triennio 2025 – 2027

Allegato 7 - Piano di Formazione del personale triennio 2025 – 2027

Allegato 8 - Piano Triennale delle Azioni Positive e per la Parità di Genere - Gender Equality Plan 2025 – 2027

Allegato 9 – Organigramma