

STAZIONE ZOOLOGICA ANTON DOHRN



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE PIAO 2025-2027

Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 58 del 28/7/2025 (rep. 61/2025)

page intentionally left blank

INDICE

	pag.
Executive summary - Elementi essenziali del PIAO	4
Sezione 1: Scheda anagrafica della SZN	7
Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione	12
Valore Pubblico	12
Lo studio della biodiversità marina come strategia chiave per la SZN	14
La Ricerca Istituzionale della SZN come ulteriore strumento di Valore Pubblico	18
La creazione di Valore Pubblico	18
Obiettivi di Valore Pubblico della SZN	20
Performance della Stazione Zoologica	25
Performance Istituzionale della SZN	29
Performance Organizzativa di Ente - rispetto tempi di pagamento	31
Obiettivi di Performance	33
Performance del Direttore Generale	33
Obiettivi del Direttore Generale	35
Performance Direzioni Dipartimento e Sedi A	36
Performance Coordinatori di Sedi B	36
Accessibilità ed inclusione	36
Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione	37
Azioni per la gestione razionale dell'Energia e per il Risparmio energetico	40
Trasversalità degli obiettivi	42
Collegamento della pianificazione integrata con il Budget	43
Azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance	43
Rischi corruttivi e trasparenza	44
Struttura della sottosezione	44
Obiettivi strategici	44
Procedimento di predisposizione e approvazione	46
Ambito di applicazione	47
Attori del sistema anticorruzione e trasparenza	47
Prevenzione della corruzione - Gestione del rischio	53
I principi del P.N.A. 2019	55
Analisi del contesto	55
Analisi del contesto esterno	56
Analisi del contesto interno	59
Il contesto interno: la Stazione Zoologica Anton Dohrn Napoli	60
Aree di rischio e mappatura dei processi	62
La valutazione del rischio	63
Trattamento del rischio	65
Misure generali	66
Misure specifiche	97
Programmazione triennale degli interventi ulteriori	98
Enti controllati e partecipati da SZN	99
Trasparenza	99

Principi e linee direttrici di SZN	99
La Sezione del sito istituzionale “Amministrazione Trasparente”	100
Articolazione delle responsabilità in tema di trasparenza	100
Obiettivi operativi in tema di trasparenza amministrativa	101
Accesso civico	102
Formazione, informazione e Giornata della Trasparenza	103
Bilanciamento trasparenza e protezione dei dati personali	103
Disposizioni finali	111
Sistema disciplinare	111
Monitoraggio delle misure anticorruzione e trasparenza	112
Metodologia sottostante al monitoraggio	113
Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione	114
Rendicontazione in merito al monitoraggio e delle misure	115
Riesame	115
Flussi informativi da e verso il RPCT	115
Comunicazione	116
Aggiornamento e approvazione	116
Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano	118
Struttura organizzativa	118
Sedi della Stazione Zoologica	121
Organizzazione del Lavoro Agile della SZN	123
Livello di attuazione e sviluppo	125
Modalità attuative	125
Soggetti, processi e strumenti del Lavoro Agile	128
Programma di Sviluppo del Lavoro Agile	129
Piano Azioni Positive	133
Riepilogo delle Azioni Pianificate	136
Gender Equality Plan e azioni positive	137
Piano triennale di Fabbisogno del Personale	138
Personale in Servizio al 31 dicembre 2024	141
Risorse disponibili per le assunzioni di personale a tempo indeterminato	145
Numero e tipologia di unità di personale da assumere nel triennio 2025-2027	146
Cessazioni e trattenimenti in servizio	148
Elementi di riepilogo	149
Costi associati al Piano di Fabbisogno 2025-2027	150
Verifica delle graduatorie vigenti	151
Verifica delle prescrizioni sulle assunzioni obbligatorie	158
Modalità di reclutamento	159
Concorsi riservati al personale tecnico-amministrativo dell’Ente	159
Formazione del personale	161
Monitoraggio, strumenti e modalità	178

Allegato

Executive summary - Elementi essenziali del PIAO

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) della Stazione Zoologica Anton Dohrn recepisce l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80 - convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2021 n. 113. Il presente PIAO tiene conto del Decreto Ministeriale 30 giugno 2022 n. 132¹ "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione".

Il PIAO è lo strumento di "semplificazione e miglioramento della programmazione in modo funzionale" delle Pubbliche Amministrazioni e non deve essere considerato come la mera sommatoria dei singoli "piani" che le pubbliche amministrazioni sono tenute a redigere ed eseguire in ossequio al dettato legislativo. Esso è stato adottato per la prima volta da tutti gli Enti Pubblici inclusi gli Enti Pubblici di Ricerca nel 2022 e per la SZN con Delibera del CdA della SZN num. 50 del 26/04/2022.

Il PIAO sostituisce ed integra strumenti di programmazione:

- il **Piano della Performance**, definendo gli obiettivi della performance e identificando il collegamento tra performance individuale e risultati della performance organizzativa;
- il **Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** (PTPCT);
- il **Piano Organizzativo del Lavoro Agile** (POLA) definendo la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il **Piano Triennale del Fabbisogno del Personale** identificando gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse, il trattenimento in servizio di figure professionali ai sensi dell'art. 1, comma 165, della legge 30 dicembre 2024 n. 207, e la valorizzazione inclusa la formazione professionale delle risorse interne.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione risponde quindi alla volontà di superare la molteplicità – e la conseguente frammentazione – degli strumenti di programmazione introdotti in diverse fasi dell'evoluzione normativa e di creare un piano unico di governance.

Come per le versioni precedenti, questa versione del PIAO della Stazione Zoologica Anton Dohrn (SZN) non include il Piano Triennale di Attività (PTA) e quindi le informazioni relative all'aggiornamento di attività e pianificazione scientifica dell'Ente, ma comprende il piano triennale dei fabbisogni in termini di personale come previsto dalla norma vigente (D.M. 30 giugno 2022 n. 132).

Il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- i. gli obiettivi programmatici e strategici di *performance*, per il raggiungimento della prestazione nelle attività istituzionali;
- ii. la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- iii. gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione di quelle interne, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, in applicazione al piano triennale dei fabbisogni di personale;
- iv. gli strumenti e le fasi di sviluppo necessari alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa, inclusi quelli atti a raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;

¹ pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale num. 209 del 7 settembre 2022 e vigente dal 22 settembre 2022

- v. l'elenco delle procedure da semplificare e ridefinire ogni anno;
- vi. le modalità e le azioni per ottenere la piena accessibilità fisica e digitale alle amministrazioni;
- vii. le modalità e le azioni finalizzate al rispetto della parità di genere.

Nella sua redazione il PIAO della SZN segue **a.** le Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, **b.** la normativa antecedente riguardante la programmazione degli Enti Pubblici di Ricerca. In particolare, il PIAO segue le indicazioni del D.Lgs. n. 150/2009 per la gestione del ciclo della performance ed è elaborato tenendo conto delle Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance e quelle per la misurazione e valutazione della performance individuale, nonché delle Linee Guida in materia redatte dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR). Il PIAO SZN integra gli adempimenti, i compiti e le responsabilità previsti nel Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e tiene conto del nuovo Piano Nazionale Anticorruzione 2022 e dell'aggiornamento 2023² e degli obiettivi della SZN per la riduzione o mitigazione dei rischi corruttivi integrati nel ciclo della performance (si vedano la L. n. 190/2012 e il D.Lgs. n. 33/2013).

Il PIAO della SZN, recependo le disposizioni dell'art. 14, c. 1, della L. n. 124/2015 (modificato dal c.d. Decreto Rilancio), prevede una specifica sezione dedicata ai processi di innovazione amministrativa messi in atto all'interno dell'Ente ai fini della programmazione e della gestione del lavoro agile. La sottosezione "Organizzazione del Lavoro Agile della SZN" include il Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2025-2027 (POLA) per la SZN – che aggiorna il POLA già incluso nelle edizioni precedenti del PIAO - descrivendo le modalità di attuazione e di sviluppo del lavoro agile nelle specifiche componenti di **i.** livello di attuazione e sviluppo; **ii.** modalità attuative; **iii.** soggetti, processi e strumenti; **iv.** programma di sviluppo. Il documento è stato redatto tenendo conto delle "Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile - POLA e indicatori di performance" di cui al D.M. 9 dicembre 2020 del Ministro della Pubblica Amministrazione. Il POLA incluso in questo Piano è stato condiviso con l'Organismo Paritetico per l'Innovazione della SZN (OPI; attuale composizione a seguito della Delibera del CdA num. Delibera num. 162 del 15/10/2024). Questo PIAO include il Piano di Formazione del Personale recependo la Direttiva "Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza"³, nonché la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti".

Il PIAO SZN individua anche "Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione" identificando la serie di processi e strumenti efficaci per il miglioramento e mantenimento dei livelli di performance dell'Ente nonché funzionali a un'adeguata attuazione e a un progressivo sviluppo del lavoro agile.

² delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023, con avviso pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n.24 del 30 gennaio 2023
delibera ANAC n. 605 del 19 dicembre 2023 - Piano Nazionale Anticorruzione, Aggiornamento 2023 - pubblicata nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale - n. 9 del 12 gennaio 2024

³ <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/29-01-2024/direttiva-sulla-formazione>

Il PIAO della SZN include considerazioni ed azioni previste in attuazione dei contenuti del documento del Dipartimento della Funzione Pubblica *“Dieci azioni per il risparmio energetico e l’uso intelligente e razionale dell’energia nella Pubblica Amministrazione”*⁴.

Come previsto dalla normativa vigente il PIAO della SZN include il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale e illustra le esigenze di fabbisogno previste dalla SZN.

⁴ <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/ministro/07-09-2022/pa-dieci-azioni-il-risparmio-energetico-e-luso-intelligente-e-razionale>

Sezione 1: Scheda anagrafica della SZN

Amministrazione Pubblica - Ente Pubblico di Ricerca	Stazione Zoologica Anton Dohrn Istituto Nazionale di Biologia, Ecologia e Biotecnologie Marine
Indirizzo	Villa Comunale 80121, Napoli
	Edifici in area metropolitana napoletana: Villa Comunale Sede Storica Villa Comunale: Museo Darwin Dohrn 'DaDoM' ⁵ ; Biblioteca del Mare Casina Pompeiana Molosiglio (Dipartimenti BLUEBIO, RIMAR) Portici (Dipartimenti RIMAR, CAPE) ³
Altre Sedi:	Sedi Territoriali di Tipo A Sicilia, Calabria Sedi Territoriali di Tipo B Roma: sede istituzionale interdipartimentale Ischia, Fano, Genova, Brindisi
PEC	ufficio.protocollo@cert.szn.it
Codice Fiscale	0489453063
Partita IVA	IT 0489453063
Sito Web Istituzionale	www.szn.it
CODICE ATECO	72.19.09
Codice IPA	sz_063
Codice per la transizione al Digitale	TXFWSG
Codice Univoco Fatturazione PA	UFWOSM

La Stazione Zoologica Anton Dohrn riconosce le sue origini nell'Istituto fondato da Anton Dohrn nel 1872 e concepito dallo stesso fondatore come una infrastruttura collocata sul e al lato del mare come laboratorio aperto alla comunità scientifica e **destinato allo studio dell'evoluzione biologica attraverso la conoscenza, esplorazione e sperimentazione degli organismi ed ambienti marini**.

La Stazione Zoologica ha celebrato i suoi 150 anni dalla fondazione nel 2022 (nel 2024 i 150 dall'apertura dell'Acquario Storico) confermando la sua vocazione allo studio della biologia, funzioni ed ecologia degli organismi e sistemi marini.

Per una breve narrazione storica si rimanda alla più recente edizione del Piano Triennale di Attività della SZN.

In una lettera pubblicata su *Nature* nel 1891, Dohrn evidenziava la caratteristica della "sua novità": «L'intero concetto della Stazione Zoologica di Napoli era di fondare un'istituzione intesa esclusivamente per la ricerca, e questo concetto è stato portato avanti in tutte le sue

⁵ In tali edifici la Fondazione Dohrn (<https://fondazionedohrn.it/>) condivide spazi con la SZN

implicazioni». Dohrn introdusse, con la fondazione della Stazione Zoologica, altre importanti innovazioni, quali: *i.* favorire la cooperazione internazionale, e *ii.* organizzare, realizzare e gestire infrastrutture dedicate alla ricerca scientifica. La cooperazione internazionale nella ricerca scientifica nasce, infatti, con la politica dei cosiddetti “tavoli di studio” (*bench system*) disponibili alla Stazione Zoologica a ogni ricercatore - di qualsiasi nazionalità o origine culturale - che volesse utilizzarli per studiare gli organismi e gli ambienti marini. Dohrn, realizza proprio a Napoli la prima infrastruttura per la ricerca scientifica: uno spazio fisico che racchiude e gestisce strumentazione dedicata a produrre ricerca nel campo della biologia marina. Nell’istituto erano infatti a disposizione dei ricercatori tutta la strumentazione necessaria a conservare, osservare ed utilizzare a fini sperimentali gli organismi raccolti nel Golfo di Napoli. Sul modello della Stazione Zoologica, nacquero altre “stazioni” di biologia marina: una rete ideale estesa dal Giappone agli Stati Uniti passando per il resto d’Europa. Tutte **Stazioni** dedicate allo studio degli organismi marini. Nessuna di esse acquistò il carattere d’internazionalità proprio della Stazione Zoologica di Napoli dove già nel 1891 (in meno di vent’anni) Anton Dohrn poteva riferire di aver “accolto” e fornito supporto alla ricerca ad oltre 600 ricercatori provenienti da diversi paesi del mondo. Un ‘concetto’, quello di Dohrn, tornato recentemente di grande attualità grazie al processo ESFRI^{6,7}, e incluso nel Programma Nazionale delle Infrastrutture di Ricerca parte del PNR 2021-2027⁸.

In breve, dopo la fondazione, la Stazione Zoologica fu dichiarata Ente Morale (Regio Decreto del 21 ottobre 1923) e riconosciuta Istituto Scientifico Speciale (legge n. 886 del 20 novembre 1982) dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, sottoposto alla vigilanza dell’allora Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca. Con DPR 5 agosto 1991 la SZN è Ente di Pubblico di Ricerca a carattere non strumentale vigilato dal MUR. Con l’implementazione normativa del Decreto cosiddetto ‘Madia’ l’Ente ha riformato ed aggiornato il proprio [Statuto](#).

La **Stazione Zoologica ha sede legale in Napoli**, presso la Villa Comunale e, in funzione delle proprie esigenze e finalità, può creare, anche in partenariato con soggetti pubblici o privati, sedi territoriali in Italia e all’estero.

La missione della Stazione Zoologica Anton Dohrn è la ricerca nel campo delle scienze del mare, per lo studio della biologia fondamentale ed applicata degli organismi e degli ecosistemi marini e della loro evoluzione, attraverso un approccio integrato e interdisciplinare.

Come indicato all’Articolo 2 dello Statuto della SZN, le sue finalità sono perseguite in coerenza con l’Art. 9 della Costituzione Italiana e quindi allo scopo di promuovere lo sviluppo della cultura, della ricerca scientifica e tecnologica, la tutela del paesaggio marino e costiero, e anche al fine di contribuire all’innovazione e al progresso sociale ed economico sostenibile del Paese. L’articolo 3 dello Statuto della SZN declina le “Attività” dell’Ente identificandone come focus primario la ricerca scientifica attuata per il raggiungimento di obiettivi di eccellenza e finalizzata all’ampliamento delle conoscenze nei settori individuati all’art. 2 dello Statuto stesso. In aggiunta sono considerate statutarie:

- i. ricerca e sviluppo anche a carattere industriale in collaborazione con imprese;
- ii. promozione dell’internazionalizzazione della ricerca scientifica e tecnologica;

⁶ http://ec.europa.eu/research/infrastructures/index_en.cfm?pg=esfri-background

⁷ <http://www.embrc.eu/>

⁸ <https://www.mur.gov.it/sites/default/files/2021-05/PNR2021-2027.pdf>

- iii. collaborazione con le Regioni in materia di ricerca scientifica e tecnologica e al fine di sostenere l'innovazione dei settori produttivi;
- iv. realizzazione e gestione di infrastrutture di ricerca scientifica e tecnologica, anche a livello internazionale;
- v. promozione della formazione e della crescita scientifica e professionale permanente del personale e dei giovani ricercatori;
- vi. promozione e conduzione di attività di disseminazione della cultura scientifica e della conoscenza dell'ambiente marino, della biologia degli organismi volta alla conservazione degli ecosistemi marini.

Il personale scientifico della Stazione Zoologica studia aspetti fondamentali ed applicativi relativi alla biologia degli organismi marini e le interazioni che essi stabiliscono con l'ambiente che li circonda. Lo sviluppo di queste conoscenze e la loro applicazione sono utili alla conservazione della biodiversità, alla tutela degli ecosistemi, all'uso sostenibile delle risorse marine e al miglioramento della qualità della vita.

La ricerca marina italiana si basa sulle attività di molte istituzioni (dagli Enti Pubblici di Ricerca alle Università) che operano in totale autonomia. Ogni istituzione coltiva diversi approcci scientifici che abbracciano tematiche fisiche, chimiche, geologiche, biologiche, ecologiche e socio-economiche, con risultati di grande valenza nei rispettivi campi di interesse. Un'analisi Nel settore della ricerca marina in Italia, oltre alla SZN, esistono alcuni Enti/Istituti con focus esclusivamente marino: Istituto per le Risorse Biologiche e le Biotecnologie Marine (IRBIM, CNR), Istituto per lo studio degli impatti Antropici e Sostenibilità in ambiente marino (IAS, CNR) e Istituto di Scienze Marine (ISMAR, CNR). Altri Enti/Istituti, pur non essendo esclusivamente focalizzati sul mare, svolgono anche ricerche a carattere marino. Tra questi: OGS (Istituto nazionale di Oceanografia e Geofisica Sperimentale con focus su aspetti di ricerca applicata, sismologica e geofisica anche marina), INGV (Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia con focus su aspetti di ricerca applicata geofisica e vulcanologica; rete sismica nazionale); INFN (Istituto Nazionale di Fisica Nucleare con l'osservatorio KM3 di fronte a Catania svolge studi sui neutrini). Tra gli Enti pubblici di ricerca non vigilati dal MUR, svolgono ricerche marine anche l'ENEA, (Agenzia nazionale per le nuove tecnologie, l'energia e lo sviluppo economico sostenibile con il Centro Ricerche Ambiente Marino S. Teresa, con focus su osservatori marini e monitoraggio ambientale), l'ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale - con la propria rete nazionale SNPA: Sistema Nazionale per la Protezione Ambientale).

Per i dettagli circa la missione, ruolo e specificità della SZN nel contesto nazionale ed internazionale si rimanda all'edizione corrente del Piano Triennale di Attività della Stazione Zoologica. Tali informazioni di contesto sono qui di seguito schematizzate.

La specificità della SZN deriva, essenzialmente, dalla combinazione di alcuni fattori. Il primo è la *capacità di avvalersi di un approccio biologico multilivello e trans-disciplinare specificamente indirizzato al mare*, che include la genetica, la biochimica, la biologia molecolare, la bioinformatica, la biologia cellulare e dello sviluppo, la zoologia, la botanica, la microbiologia, l'ecologia e l'oceanografia biologica, la fisiologia e la biologia del comportamento. Con la creazione di un Dipartimento ad hoc, la SZN ha ritenuto di dover investire nello sviluppo di un polo di ricerche multidisciplinari sulle biotecnologie marine. Sono parte dell'ambiente di ricerca - che caratterizza la SZN - le infrastrutture e le strumentazioni che consentono ai ricercatori dell'Ente, e ai collaboratori e i ricercatori in ambito di programmi di scambio internazionale e di accesso, di dare contributi importanti alla

ricerca biologica ed ecologica di particolare rilevanza in ambito internazionale. Le infrastrutture gestite dalla SZN consentono inoltre di contribuire alla Ricerca Istituzionale della SZN, favorendo anche lo sviluppo di pareri per terzi. Il potenziamento del Capitale Umano e infrastrutturale dell'Ente, sviluppato nel corso degli ultimi anni, ha permesso alla SZN di accrescere significativamente la propria dimensione nazionale e di consolidare la sua posizione e valenza internazionale.

E' d'uopo ricordare che i risultati della valutazione nazionale della qualità della ricerca per la VQR 2015-2019 hanno collocato la SZN al primo posto tra gli enti di ricerca di afferenza MUR sottoposti a valutazione evidenziandone la qualità dei risultati della ricerca SZN (20% superiore alla media), consentendo la SZN di posizionarsi a livelli di grande valenza nel Settore Disciplinare di riferimento (area 05-Biologia), occupando il primo posto nella valutazione dei prodotti scientifici (Indicatori R1 "Qualità media della ricerca dei prodotti di tutto il personale afferente all'Istituzione stabile" e R2 "Qualità media della ricerca dei prodotti di tutto il personale afferente all'Istituzione neoassunti e promossi"). Inoltre, la SZN si è posizionata anche il primo posto anche per l'Indicatore R4 "Qualità media del profilo della Terza Missione". La SZN ha appena concluso la sottomissione e il conferimento di prodotti previsti dal Bando per la valutazione della qualità della Ricerca (VQR 2020-2024).

Questo PIAO si allinea con lo sforzo di integrazione dei piani programmatici che la Stazione Zoologica Anton Dohrn sta percorrendo nel tentativo di implementare approcci tesi a raccordare i documenti di programmazione e pianificazione (PTA e PIAO) con la programmazione economico-finanziaria (bilancio previsionale).

La Stazione Zoologica Anton Dohrn, così come gli altri Enti Pubblici di Ricerca, opera lungo tre dimensioni: Ricerca Scientifica, Ricerca Istituzionale e Terza Missione. Tali dimensioni sono caratterizzati da *outcome* tangibili, di natura o tipologia diverse, misurabili che si innescano con la Performance e quindi con gli obiettivi che l'Ente, l'Organizzazione, e le Persone - che occupano diversi gradi di responsabilità - vedono assegnati in ciascun ciclo e a cui operativamente contribuiscono. Ciò richiede di stabilire opportunamente le linee di indirizzo (strategia), le modalità con cui realizzarle (performance) e le risorse necessarie per riuscire nell'impresa (bilancio). L'adozione dei PIAO significa integrare, semplificare, ma anche richiama forte l'immagine di una circolarità, apre un ciclo e rappresenta il volano programmatico per il ciclo a seguire. Il processo inerente al ciclo non prevede soltanto una circolarità tra i diversi momenti della programmazione (strategica, economico-patrimoniale-finanziaria, operativa), ma porta con sé l'idea della ciclicità propria: si interseca con la coerenza con le politiche di ricerca nazionali e internazionali, con le strategie del Programma Europeo di finanziamenti per la ricerca e l'innovazione, con gli indirizzi contenuti nel Programma Nazionale per la Ricerca, tiene conto del Piano Nazionale Infrastrutture di Ricerca, nonché delle opportunità e della attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

A partire dal 2024 la Stazione Zoologica Anton Dohrn ha inteso adottare l'applicazione di livelli di organizzazione e gestione attuando sistemi di monitoraggio analitico per centro di costo (Unità analitiche o UA) applicandole a partire dai Dipartimenti, Sedi Territoriali Tipo A e altre Strutture Organizzative (con UA per specifici raggruppamenti) al fine di consentire una sempre maggiore trasparenza nella gestione economico finanziaria e del suo andamento con la massima trasparenza dei criteri utilizzati; alle UA sono anche identificati obiettivi relativi alla gestione in linea con i livelli di autonomia operativa applicati dalle norme interne dell'Ente (i.e. Dipartimenti e Sedi Territoriali Tipo A). La realizzazione di Centri di Costo e del Controllo

di Gestione è uno degli obiettivi prioritari della Governance dell'Ente di cui si auspica la piena attuazione nel corso del triennio oggetto di questo PIAO. L'allineamento della ciclicità e il mantenimento della sinergia tra piani è altra azione di rilievo che la Governance della Stazione Zoologica intende impegnarsi ad attuare.

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

Valore Pubblico

Il mare è l'origine della Vita, rappresenta un elemento fondamentale dell'equilibrio del Sistema Pianeta Terra ed è alla base dei cicli che determinano il funzionamento dell'intero Pianeta; assume un ruolo trasversale e si configura sempre più come una risorsa indispensabile, che fa parte integrante dello scenario economico globale.

La biodiversità marina non è solo caratterizzata dalla varietà di forme, la sua vera ricchezza -nella accezione più ampia del termine - è data dalla moltitudine di forme e funzioni che la contraddistinguono.

La Stazione Zoologica Anton Dohrn, con la sua missione incentrata allo studio della biologia fondamentale ed applicata degli organismi e degli ecosistemi marini e della loro evoluzione, intercetta lo studio della biodiversità nella sua interezza: non solo forme, ma diversità di funzioni e loro capacità di adattamento. Nel suo operare ha l'obiettivo di accrescere conoscenza, identificare soluzioni, sviluppare tecnologie e applicazioni in grado di influenzare positivamente le diverse dimensioni della cultura, del benessere economico, sociale e ambientale. Attraverso un approccio integrato ed interdisciplinare, adotta programmi di ricerca che, nel breve, medio e lungo periodo, coprono l'intera filiera che va dalla cultura alla ricerca, allo sviluppo, all'innovazione, fino alla generazione di valore sociale ed economico, derivante dalla conoscenza acquisita e dalle ricadute tecnologiche. In tal modo la Stazione Zoologica Anton Dohrn è chiamata a generare Valore Pubblico per il Paese.

La creazione di Valore Pubblico è la missione istituzionale delle Pubbliche Amministrazioni. Per creazione di Valore Pubblico si intende la capacità di un Ente di contribuire alla creazione o al miglioramento del livello di benessere sociale, economico, educativo, assistenziale e ambientale degli utenti, degli stakeholder, del personale che vi lavora e, più in generale, della Società.

La Stazione Zoologica Anton Dohrn genera Valore Pubblico *in attuazione della sua mission statutaria*:⁹

“ricerca nel campo delle scienze del mare, per lo studio della biologia fondamentale ed applicata degli organismi e degli ecosistemi marini e della loro evoluzione, attraverso un approccio integrato e interdisciplinare”

cfr. Art. 2, comma 1 dello Statuto della SZN

“[...] conduce attività di ricerca anche attraverso collaborazioni con enti di ricerca e soggetti pubblici o privati ai fini dello sviluppo e divulgazione delle conoscenze e loro applicazioni”

cfr. Art. 2, comma 2 dello Statuto della SZN

“[...] coerentemente con l'art. 9 della Costituzione Italiana, per promuovere lo sviluppo della cultura, la ricerca scientifica e tecnologica, la tutela del paesaggio, la tutela dell'ambiente, la biodiversità e gli ecosistemi, anche nell'interesse delle future generazioni e per contribuire all'innovazione e al progresso sociale ed economico sostenibile del Paese”

cfr. Art. 2, comma 2 dello Statuto della SZN

⁹ Statuto della SZN disponibile al link: https://www.szn.it/images/statuto/Statuto_approvato_con_DM_461_16_05_2022.pdf

La SZN genera Valore Pubblico mettendo a disposizione del Paese e della comunità internazionale il suo patrimonio storico, culturale, professionale e di conoscenze – articolato su una vasta gamma di tematiche settoriali – in grado di abbracciare realtà diverse dalla Ricerca di base, alla Ricerca Istituzionale e alla Terza Missione nel *campo delle scienze del mare*, per l'esplorazione della diversità biologica e funzionale e per lo studio della biologia fondamentale ed applicata degli organismi e degli ecosistemi marini, la loro tutela, e la loro evoluzione. La SZN opera in linea con la strategia delineata nel [Documento di Visione Strategica](#) (DVS) Decennale 2021-2030¹⁰

Il Valore Pubblico si progetta, è il risultato di un processo pianificato, governato e controllato. Questo significa adottare una serie di strumenti specifici, coerenti con questa finalità, a partire dall'adozione di quelli di interazione strutturata con gli stakeholder esterni e interni all'Amministrazione. Il ciclo di programmazione integrata diviene così una condizione abilitante, il pilastro funzionale e gestionale che mette a sistema e finalizza la gestione, la misurazione, la valutazione, la rendicontazione e la programmazione. Il Valore Pubblico rappresenta una nuova frontiera della Performance – intesa come la sua “stella polare” – consentendo a ogni Amministrazione Pubblica di attuarla e finalizzarla verso lo scopo nobile del mantenimento delle promesse di mandato (performance istituzionale) e del miglioramento delle condizioni di vita dell'Ente e dei suoi stakeholder. Infine, il Valore Pubblico creato deve essere funzionale al miglioramento degli impatti, misurabili anche tramite indicatori di Benessere Equo Sostenibile (BES) e funzionali al raggiungimento dei Sustainable Development Goals (SDGs).

Pilastro cardine della ‘filosofia’ della SZN è lo sviluppo di nuovi approcci investigativi e di nuove tecnologie capaci di generare innovazione nello studio della biologia con focus agli organismi, funzioni e sistemi marini. Tale contesto consente il continuo potenziamento delle risorse umane e contribuisce *alla trasformazione della ricerca in dati e dei dati in conoscenza*.

Perseguire ed attuare risultati definiti e programmati, attribuire responsabilità collegate a indicatori definiti, misurare i risultati conseguiti, riconoscere e premiare il merito, nonché il contributo effettivo di strutture, dirigenti e personale al conseguimento dei risultati sono obiettivi che la SZN è determinata ad attuare nel continuo bisogno di esprimere la valenza di una consapevole presenza nel Paese e il profondo senso del dovere della creazione – e di dare valore al – di Bene Pubblico.

Per una narrazione sull'integrazione della visione strategica di lungo e medio termine si rimanda alla più recente versione del Piano Triennale di Attività Stazione Zoologica. L'Ente pone al centro dell'azione del Paese la Vita nel Mare come significato essenziale del benessere dell'Umanità e del Pianeta. La strategia adottata mette al servizio il **patrimonio SZN (le persone e le strutture)** per valorizzare le proprie competenze, risorse e progettualità, finalizzandole al perseguimento di obiettivi comuni di interesse per la comunità scientifica e il Benessere Pubblico. La SZN identifica la sua azione in alcune delle priorità dell'**Agenda 2030** ritenendo di propria attenzione alcuni Sustainable Development Goals (SDG) ed in particolare: a. obiettivo **SDG n. 14 "La vita sott'acqua"** - ***“Conservare e utilizzare in modo sostenibile gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile”***.

¹⁰ cfr. delibera CdA num. 108 del 14 giugno 2021

b. obiettivo **SDG n. 13 “Lotta contro il Cambiamento Climatico”** - **“Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze”**.

Ci si riferisce anche a specifici target identificati nel [DVS della SZN](#) per il decennio e che si intersecano in modo trasversale nei SDG n. 14 e 13, quali:

- a) Caratterizzazione di molecole, forme, fisiologia, adattamento, resilienza di organismi e sistemi marini per esplorare la loro diversità funzionale e la capacità di adattarsi agli ambienti, alle condizioni estreme e alle minacce;
- b) Genomica degli organismi marini applicando un approccio integrato eco-evo-devo;
- c) Esplorazione dei meccanismi di macro- e microevoluzione, dai genomi all'epigenetica ed epigenomi, dalle specie alle comunità, attraverso integrazione di approcci diversi;
- d) Esplorazione e analisi dei pattern e dei processi della biodiversità marina, adottando approcci innovativi integrati e olistici;
- e) Comprendere l'impatto dei cambiamenti globali attraverso osservatori marini allo scopo di trovare risposte ai bisogni strategici;
- f) Implementare la conservazione e il ripristino degli ecosistemi marini, focalizzandosi sulla mitigazione degli effetti del cambiamento climatico;
- g) Sviluppare strategie specifiche per l'implementazione di misure di cambiamento climatico nelle politiche, strategie e pianificazione nazionali;
- h) Migliorare la conservazione della biodiversità marina attraverso un approccio basato sulla gestione ecosistemica integrata;
- i) Sfruttare il potenziale degli organismi marini per l'industria, il cibo e la medicina per lo sviluppo di biotecnologie marine ecosostenibili;
- j) Sostenere lo sviluppo ecosostenibile delle risorse energetiche rinnovabili provenienti dal mare.

La SZN continua ad assegnare obiettivi legati all'incremento (numero e qualità) dei suoi prodotti della ricerca e quindi della sua stessa valenza strategica alle strutture deputate, assicurando così che le azioni previste nel Piano Triennale di Attività abbiano tutte come obiettivo il mantenimento delle promesse di mandato, così come il miglioramento dei servizi resi agli utenti e agli *stakeholder*, alimentando così il collegamento tra le *performance* e la creazione di Valore Pubblico; tale raccordo è parte integrante di questo documento.

Lo studio della biodiversità marina come strategia chiave per la SZN

La biodiversità marina è stata riconosciuta come la più grande fonte di conoscenza ancora inesplorata del Pianeta; la biodiversità – intesa come insieme della complessità biologica, funzionale e sistemica – rappresenta un *pillar* importante della Strategia Nazionale, Europea e mondiale per la Biodiversità, incardinata con la visione strategica del contesto internazionale al 2050. **Studiare la biodiversità ai vari livelli di complessità non offre solo un contributo importante al progresso della conoscenza umana e all'acquisizione di nuovi strumenti per la sostenibilità, ma diventa strategia comune scientifica e sociale.** Questo è uno dei contributi che la SZN si propone come obiettivo di Valore Pubblico.

Vale la pena di ricordare che la SZN è componente attiva del **Centro Nazionale per la Biodiversità (CNB)** - azione derivata dal bando NextGenerationEU di cui l'Italia è beneficiaria. Il **Centro Nazionale per la Biodiversità Futura** ([National Biodiversity Future Center](#) – NBFC) è

parte del *National Recovery and Resilience Plan-NRRP*, Mission 4 Component 2 Investment 1.4 funded from the European Union – NextGenerationEU. Il ruolo che la SZN esercita nel CNB si rintraccia nelle competenze in materia di sviluppo di nuove tecnologie e biotecnologie e approcci integrati per la descrizione e lo studio della biodiversità, raccogliendone le priorità e le caratteristiche fondanti dell'Ente: quella integrazione tra approcci e temi dedicati e focalizzati allo studio della vita e dei sistemi marini. Per poter contribuire a questa sfida globale, la SZN ha intercettato i fondi del Piano Nazionale di Recupero e Resilienza (PNRR) acquisendo risorse a supporto del suo ruolo di centro internazionale di eccellenza nel campo della biologia marina, essendo in grado di intensificare gli investimenti in ricerca e trasferimento tecnologico, anche al fine di supportare ulteriormente la Ricerca Istituzionale. **Il PNRR promuove la robusta ripresa dell'economia europea all'insegna della transizione ecologica, della digitalizzazione, della competitività, della formazione e dell'inclusione sociale, territoriale e di genere.** Il NBFC mira alla realizzazione di una piattaforma d'eccellenza che affronti – con un approccio interdisciplinare – le sfide poste dal monitoraggio, conservazione, restauro e valorizzazione della biodiversità creando un modello basato sulle tecnologie abilitanti per la biodiversità e la sostenibilità ambientale. Il NBFC mira, inoltre, alla **formazione di una nuova generazione di ricercatori** in grado di raggiungere un livello mondiale di eccellenza utilizzando approcci di tipo ecosistemico integrato, mirando a trasferire conoscenza alla cittadinanza. L'obiettivo è la creazione di consapevolezza sul tema della biodiversità, orientando verso le decisioni politiche di alto livello, il rispetto del paesaggio naturale italiano e lo sviluppo di politiche a sostegno della biodiversità e della sostenibilità economia nella transizione ecologica. ***Il mare è parte integrante e fondamentale del ricchissimo paesaggio naturale italiano.***

La componente ricerca dei Dipartimenti e Sedi della SZN è attivamente coinvolta in tre degli otto Spoke del NBFC, rispettivamente:

Spoke 1 – Azioni di mappatura e monitoraggio per preservare la biodiversità e il funzionamento degli ecosistemi marini;

Spoke 2 – Soluzioni per invertire la perdita di biodiversità marina e gestire le risorse marine in modo sostenibile;

Spoke 7 – Biodiversità e società: comunicazione, educazione e impatto sociale.

a Stazione Zoologica opera nel Piano Nazionale di Recupero e Resilienza (PNRR) con la convinzione di poter offrire al Paese il suo contributo e ruolo: centro internazionale di eccellenza nel campo della biologia marina.

Il contributo che la SZN attua attraverso la partecipazione al PNRR rappresenta una importante opportunità per continuare ed intensificare gli **investimenti in ricerca e trasferimento tecnologico**.

Lo studio della biodiversità (forme, funzioni) richiede e si interseca con la conoscenza, l'innovazione tecnologica e la gestione sostenibile degli organismi ed ecosistemi marini. Essi rappresentano aree di interesse su cui investire per ridisegnare il concetto di "sostenibilità marina" che guidi alla creazione di soluzioni funzionali alla protezione e all'integrità degli ecosistemi in sintonia con la presenza dell'uomo. Come descritto al PTA, la SZN opera anche in linea con il **Piano del Mare** che si riferisce alla Stazione Zoologica Anton Dohrn come uno degli Enti che maggiormente hanno contribuito alla conoscenza nei vari capitoli del sistema pesca e non solo. La raccolta dei dati sulla pesca e sulla biodiversità marina, con solide basi

scientifiche, rappresenta un punto essenziale per definire piani di gestione e scelte politiche appropriate. Dal **Piano del Mare** emerge inoltre la necessità di incrementare la conoscenza scientifica del sistema mare e l'individuazione di strumenti che consentano di fornire la "base ecologica" per un uso sostenibile delle risorse marine. Nel Piano del Mare è previsto che la Stazione Zoologica, il CNR, ENEA, Università, ISPRA, OGS, Società scientifiche, istituti di ricerca riconosciuti, dovrebbero costruire una rete *"con il coordinamento dello Stato"* e senza perdere la loro identità - che rappresenti una piattaforma di riferimento per decisori ed imprese.

È bene ricordare, che proprio sulla base di dati, raccolti con metodi scientifici condivisi, vengono varate misure per la mitigazione degli impatti della mortalità da pesca sugli stock. Nel Piano viene ricordato, infatti, come la Commissione Europea abbia presentato recentemente un «Piano di azione per proteggere e ripristinare gli ecosistemi marini per una pesca sostenibile e resiliente» nel quale si propone, nel pacchetto di eliminare gradualmente la pesca di fondo, con reti a strascico e altri sistemi, in tutte le aree marine protette entro il 2030 e di vietarla in tutte quelle di recente istituzione, adottando misure urgenti per i siti "Natura 2000". Valenza al Piano del Mare e al ruolo della SZN è stata anticipata nel vigente PTA. Il **Piano del Mare** auspica una serie di iniziative didattiche sui principali ambiti della geografia del mare, della biologia marina, della *blue economy*, dell'etologia, aprendo focus specifici su temi prioritari, quali i cambiamenti climatici, lo sfruttamento delle risorse ittiche, la valorizzazione dell'energie rinnovabili marittime, la necessità di attivare interventi maggiormente e trasversalmente ecocompatibili.

In un futuro prossimo anche le profondità dei mari assisteranno ad un forte incremento delle attività di sistemi subacquei di ogni genere – siano essi con equipaggio a bordo oppure di tipo autonomo – per la ricerca e l'utilizzazione di risorse energetiche e minerarie, per la posa di infrastrutture di comunicazione, per scopi scientifici o militari. L'Italia, a tale scopo, ha istituito il **Polo Nazionale della Subacquea**, per dotarsi di un catalizzatore e acceleratore tecnologico, aggregando tutte le realtà pertinenti (Istituzioni, mondo accademico, della ricerca e industriale). Ciò al fine di:

- *abilitare e sostenere la ricerca e l'innovazione per acquisire e consolidare un crescente vantaggio tecnologico;*
- *conferire maggiore competitività alle nostre aziende e sviluppare competenze e tecnologie sovrane;*
- *garantire alla Nazione la capacità di trarre beneficio dalla gestione sostenibile e sicura dell'ambiente subacqueo.*

Sempre nell'ambito della regolamentazione delle attività subacquee si inserisce il **Rapporto Civiltà del Mare Geopolitica, strategia, interessi nel mondo subacqueo**. Tale documento redatto dalla Fondazione Leonardo-Civiltà delle Macchine e Marine Militare con la collaborazione di vari ricercatori, si propone di fornire una informazione sintetica, corretta relativamente al mondo subacqueo, finalizzata a far comprendere le opportunità e il benessere che potrebbero derivare dal subacqueo per l'umanità intera, segnalare le incognite, individuare i problemi relativi alla sicurezza e alla difesa, tenendo in considerazione gli aspetti geopolitici, storici, tecnologici, ambientali, regolatori e di governance, per fornire una informazione approfondita, stimolare la curiosità verso la dimensione subacquea e documentare l'esigenza di istituire un'autorità di sistema come già realizzato in altri Paesi. Dal

Rapporto si evince come malgrado l'entrata in vigore della *United Nations Convention on the Law of the Sea* (UNCLOS) risalga al 1994 (ratificata in Italia con legge n. 689, 2 dicembre 1994), persistono ragionevoli dubbi sulle capacità degli attuali strumenti giuridici internazionali e nazionali di regolamentare un uso sostenibile delle risorse marine. In tal senso, la costituzione del Polo Nazionale della dimensione Subacquea potrebbe rappresentare un esempio di convergenza di interessi pubblici e privati in grado di creare sinergie positive a beneficio di tutti i partecipanti. Il Polo Nazionale della dimensione Subacquea è stato istituito dal Ministro della Difesa di concerto con i Ministri delle Imprese e del Made in Italy e dell'Università e della Ricerca con un emendamento alla Legge di Bilancio 2023¹¹. Si aprono quindi, nuove prospettive legate non solo legate alla ricerca ma anche in quello della regolamentazione normativa e del coordinamento di tutte le attività legate al mare e in cui la SZN si candida a svolgere un ruolo di *leadership*.

In generale, la strategia della SZN attraversa i primi due indirizzi strategici identificati dal **Piano del Mare** in merito alla **tutela e alla valorizzazione della risorsa mare dal punto di vista ecologico e ambientale**, e alla **valorizzazione delle iniziative a favore della pesca e dell'acquacoltura** come già indicato nel DVS 2021-2030 della SZN. All'interno del Piano del Mare viene inoltre definito quanto sia importante continuare ad **investire nell'automazione, nella digitalizzazione e nella semplificazione dei processi**, più in generale Digitalizzazione e Semplificazione. Sebbene questa direttiva nel Piano sia indirizzata agli scali portuali nazionali e mediterranei, essa rappresenta una delle linee strategiche della SZN. Un'ulteriore direttiva che emerge dal **Piano del Mare** è indirizzata all'**utilizzo dell'Energia proveniente dal Mare** con un ricorso non solo alle Fonti Fossili ma soprattutto alle **Fonti rinnovabili**. In tale ambito, la produzione di energia eolica *offshore* rappresenta non solo un elemento chiave per la strategia energetica nazionale ed europea, ma contribuisce alla ricerca scientifica e ricerca istituzionale tesa ai fini della protezione dell'ambiente e della biodiversità. In ambito nazionale, il Progetto del **Distretto del Mare Campano** ha come contesto di riferimento quello della *Blue Economy*. Il Progetto interessa i settori del trasporto marittimo, turismo costiero, attività portuali, risorse biologiche marine (pesca e acquacoltura), costruzione e riparazione navale, risorse abiotiche marine ed energia marina rinnovabile. Altrettanto attenzionati saranno i settori emergenti, tra questi le biotecnologie blu, ricerca e formazione, desalinizzazione, difesa marittima, osservazione marina, infrastrutture e tecnologie marittime, con la creazione di un **hub del mare** in collaborazione con le Università e i centri di ricerca. Anche in questo caso, la partecipazione attiva della SZN al Progetto del **Distretto del Mare Campano** è strettamente in linea con le linee strategiche identificate dall'Ente. Inoltre, in ambito nazionale, la Regione Campania ha manifestato la fortissima volontà di diventare capofila del sistema innovazione del Mezzogiorno. In questo senso, il progetto "**Technology Forum Campania**" nato con la missione di contribuire alla creazione e all'accelerazione dello sviluppo dell'ecosistema dell'innovazione e della ricerca campana e a rendere la Campania il baricentro di un nuovo sviluppo per l'area del Mediterraneo, pone la regione Campania in una posizione di *leadership* nella bioeconomia. Tutte azioni queste di particolare impatto verso il Valore Pubblico che la SZN esercita.

¹¹ Legge 29 dicembre 2022, n. 197, articolo 1, commi 658 e 659.

La Ricerca Istituzionale della SZN come ulteriore strumento di Valore Pubblico

Un altro importante asse dell'azione della Stazione Zoologica è rappresentato – come per tutti gli Enti Pubblici della Ricerca dalla **Ricerca Istituzionale**, i.e. un insieme di attività svolte in conformità allo specifico mandato istituzionale rappresentanti attività “obbligatorie” per gli EPR svolte in condizioni di esclusività o in via primaria da parte dell’Ente. La SZN assolve al suo mandato per la Ricerca Istituzionale attraverso azioni specifiche quali:

- a. Facilitare e garantire alla comunità scientifica nazionale ed internazionale, e ad altri stakeholders, l'**accesso ad organismi ed ecosistemi marini** – azione attuata anche attraverso la membership a EMBRC-ERIC: la SZN è sede italiana dell'infrastruttura Europea di Ricerca ESFRI European Marine Biological Resource Centre (EMBRC) e coordinatore del nodo Italiano EMBRC-IT.
- b. Il coordinamento su scala nazionale della **JRU (Joint Research Unit)** italiana, che ha lo scopo di implementare il protocollo di Nagoya, l'ottimizzazione dei processi di Knowledge and Technology Transfer, e la condivisione di buone pratiche di lavoro attraverso lo scambio di personale, contribuendo così al Valore Pubblico.
- c. Il coordinamento del progetto **EMBRC-UP: EMBRC Unlocking the Potential for Health and Food from the seas**, Infrastruttura Leader - EMBRC, finanziato nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Progetto teso a facilitare l'implementazione strategica a livello nazionale dell'ERIC EMBRC per il potenziamento di una infrastruttura distribuita caratterizzata da strumentazione, sensori ed altre azioni tese alla digitalizzazione e condivisione dei dati raccolti (Open/FAIR Data), consentendo così di potenziare la ricerca italiana nell'esplorazione e nell'uso sostenibile delle risorse marine – azioni che si collocano all'interno del contesto più ampio della European Partnership Sustainable Blue Economy, che l'Italia coordina.
- d. Attività scientifiche e tecnologiche per la **valutazione delle componenti biotiche e abiotiche dello stato** e dell'eventuale impatto per l'introduzione di infrastrutture deputate – ad esempio - alla **produzione di energia eolica offshore** (e.g., Canale di Sicilia).
- e. **Recupero ambientale**

Vale la pena di ricordare che la partecipazione attiva della SZN in **EMBRC contribuisce ad uno degli obiettivi di Valore Pubblico della Stazione Zoologica: l'internazionalizzazione.**

La creazione di Valore Pubblico

Nello svolgimento della propria missione istituzionale la SZN opera rintracciando il Valore Pubblico della propria azione in linea con le indicazioni delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica con le accezioni di Valore Pubblico in senso stretto.

Le indicazioni metodologiche del CODIGER sottolineano l'importanza di un approccio integrato e partecipativo nella definizione degli obiettivi, con particolare attenzione alla misurazione degli impatti sociali, economici e ambientali. Si enfatizza l'uso di indicatori chiari e misurabili, la trasparenza nei processi decisionali e la valorizzazione delle risorse intangibili come capitale umano e relazionale. Viene inoltre raccomandato un monitoraggio continuo e una valutazione partecipativa per garantire l'efficacia e l'efficienza delle azioni intraprese.

Il benessere complessivo economico, sociale, ambientale e sanitario generato dall'amministrazione pubblica o co-creato con altri stakeholder rispetto a un livello di partenza. In tal senso il Valore Pubblico *sensu stricto* genera un impatto complessivo derivante

dalla propria azione che ha il potenziale di incidere in modo migliorativo sulle diverse prospettive del benessere generato, rispetto alla baseline/riferimento.

Un'altra accezione di Valore Pubblico è quella ampia, quando un'organizzazione integra le azioni per curare le risorse e migliorare le performance di efficienza ed efficacia.

In questa prospettiva più ampia, il Valore Pubblico si crea programmando obiettivi operativi specifici (con relativi indicatori di performance) e obiettivi operativi trasversali quali – a titolo di esempio - la semplificazione, la digitalizzazione, la piena accessibilità, le pari opportunità e l'equilibrio di genere, tutti elementi funzionali alle strategie di generazione del Valore Pubblico.

Gli studi in materia evidenziano come la creazione di Valore Pubblico debba essere intesa come un processo dinamico e multidimensionale, che integra la partecipazione degli stakeholder e la valutazione continua delle performance. Si sottolinea l'importanza di un approccio sistemico che consideri non solo gli output ma anche gli outcome e gli impatti a lungo termine. Inoltre, si evidenzia come la digitalizzazione e la trasparenza siano leve fondamentali per migliorare la governance e la responsabilità pubblica.

Per realizzare Valore Pubblico, le PA devono investire risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche, logistiche) e intangibili (capitale umano, relazionale, naturale) per soddisfare le esigenze esterne (utenti, stakeholder) e interne (personale, management).

Nell'ottica di conseguire un sempre maggiore coinvolgimento e soddisfazione degli stakeholder, la SZN ha introdotto la valutazione partecipativa della performance promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, avviando già dal 2023 un'attività sperimentale per meglio interpretare le esigenze "interne" ed "esterne".

Si sottolinea l'importanza di un approccio sistemico che consideri non solo gli output ma anche gli outcome e gli impatti a lungo termine, anche attraverso lo strumento della valutazione partecipativa è uno strumento che permette di migliorare la qualità delle attività e dei "servizi" resi, promuovere l'azione e l'innovazione amministrativa, mobilitare risorse e capitale sociale orientandole verso il territorio di azione, rafforzando il senso di appartenenza di utenti e collettività. Per favorire la partecipazione al processo è necessario modulare accuratamente gli aspetti da prendere in esame, stabilirne il livello di dettaglio di indagine, favorire il coinvolgimento effettivo su temi di interesse comune interno ed esterno, mantenuta l'assenza di influenza degli stakeholder coinvolti e favorita la semplicità di utilizzo dei mezzi a disposizione degli stakeholder.

Inoltre, la digitalizzazione e la trasparenza sono leve fondamentali per migliorare la governance e la responsabilità pubblica. Tra gli strumenti che la SZN adotta ai fini della valutazione partecipativa vi è la predisposizione di indagini di scala su campioni significativi di "utenti omogenei", comunque preservando e valorizzando la pluralità degli stakeholder.

Il mandato istituzionale della SZN determina una grande eterogeneità dell'utenza "esterna"; l'Ente ricorre a indagini di soddisfazione delle attività diversificate a seconda del settore di riferimento, attraverso le strutture organizzative deputate alle relazioni con gli stakeholder. Il modello attuato consente di individuare le aree strategiche di interesse dell'Ente e di relazionarle alle esigenze sociali, al mondo della ricerca e alla definizione di obiettivi strategici adeguati al contesto nazionale.

Nella valutazione partecipativa "utente"/"stakeholder" sono coinvolti in qualità di co-valutatori delle attività svolte e dei servizi di cui beneficiano, anche ai fini di un miglioramento organizzativo e della creazione di valore pubblico. La SZN – attraverso la struttura tecnica permanente di supporto alla performance e all'OIV – intende mappare alcuni processi oggetto

di analisi aiutando a classificarne gli stakeholder interni ed esterni e facilitare il coinvolgimento attraverso incontri condotti con la tecnica del focus group e volti a evidenziare i punti di forza e di debolezza dei processi oggetto di analisi, ovvero survey. Tali approcci forniscono indicazioni non solo utili al miglioramento dei processi e degli output, ma anche a rafforzare la cultura ed il metodo della valutazione partecipativa nell'Ente. I risultati di tali "confronti" e le azioni di miglioramento che ne derivano potranno contribuire alla predisposizione di interventi generati dalla partecipazione al processo interno.

Vale la pena qui di ricordare che gli anni 2022-2024 sono stati ampiamente caratterizzati da evoluzioni e cambiamenti derivati dagli avvicendamenti della Governance, nonché dall'adeguamento e la necessaria riorganizzazione dell'Ente per rispondere alle nuove sfide, anche tese a favorire il raggiungimento di obiettivi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Obiettivi di Valore Pubblico della SZN

La Stazione Zoologica applica da questo ciclo nota metodologica CODIGER per il Valore Pubblico e gli indicatori comuni di performance. Nata dalla collaborazione istituzionale tra ISTAT (Istituto Nazionale di Statistica) e CERVAP (Centro di Ricerca sul VALore Pubblico) dell'Università di Ferrara, il CODIGER ha coordinato (TT-Performance degli EPR) l'approccio per la predisposizione e prima applicazione del progetto "Osservatorio sul Valore Pubblico degli EPR". Il framework metodologico della "Piramide del Valore Pubblico" consente di pianificare, misurare e rappresentare in modo sistemico, e quindi di governare, sia il Valore Pubblico creato dall'Amministrazione, sia la sua capacità di abilitarlo, di proteggerlo e di crearlo. La "Piramide del Valore Pubblico" è utile per pianificare, misurare e rappresentare sia in modo analitico per singolo piano della piramide in modo integrato - considerando congiuntamente tutti i piani della piramide, quindi salute delle risorse (salute amministrativa), performance, rischi, e impatti. Adottando il framework metodologico della "Piramide del Valore Pubblico", l'Amministrazione migliora la qualità del PIAO, integrando e orientando la salute amministrativa (o delle risorse) e le performance verso il miglioramento dei singoli impatti (da misurare tramite adeguati indicatori monodimensionali) e, in ultima istanza, verso l'orizzonte comune della generazione di VP, ovvero del miglioramento dell'impatto degli impatti, da misurare tramite un indice multidimensionale sintetico o composito. Tale logica può essere definita d'integrazione funzionale al VP e può essere espressa concettualmente dalla relazione causa-effetto: +Salute delle risorse, +Performance individuali, +Performance organizzative, -Rischi, +Impatti determinano +Valore Pubblico.

Il vertice della Piramide corrisponde al Valore Pubblico: Impatto Medio generato dalle politiche e dai progetti del singolo EPR sul livello di Benessere Complessivo e Multidimensionale (contemporaneamente sia economico che sociale, istituzionale e scientifico). Il Valore Pubblico si misura tramite un indice sintetico d'impatto degli impatti, derivante dalla normalizzazione e dalla aggregazione degli indicatori analitici e monodimensionali d'impatto. Nel primo livello della Piramide si identificano gli impatti specifici generati da politiche e progetti degli EPR su specifiche dimensioni di benessere. Come previsto dalla nota metodologica CODIGER, la Stazione Zoologica Anton Dohrn impiega indicatori di Benessere Equo e Sostenibile (BES) e degli indicatori relativi ai Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda ONU 2030. I livelli intermedi della Piramide corrispondono alle SottoSezioni Performance e Rischi corruttivi del PIAO da affrontare in

modo integrato così da proteggere gli specifici obiettivi di performance con specifiche misure anticorruzione. Con specifico riferimento alle performance, per creare VP occorre che le unità organizzative perseguano le performance organizzative con il contributo delle performance individuali dei dirigenti e dipendenti coinvolti. Il conseguimento delle performance dovrebbe, però, essere funzionale ad un miglioramento del benessere dei cittadini per evitare di inseguire in modo autoreferenziale e scomposto le molteplici performance. Risulta necessario finalizzare le attività delle unità organizzative in funzione dell'incremento della qualità di vita della collettività rispetto alla situazione di partenza. Le performance organizzative possono essere misurate tramite indicatori di efficienza e di efficacia. La base della piramide corrisponde alle SottoSezioni Salute Organizzativa, Salute Organizzativa Agile, Salute Professionale (reclutamento e sviluppo), Salute Professionale (formazione e aggiornamento) del PIAO. La SZN adotta parzialmente la metodologia CODIGER ed implementa con questa edizione del PIAO molti degli indicatori comuni di Valore Pubblico e quelli identificati per la 'Performance' e 'Salute' previsti dal 'Dataset Finale CODIGER'.

La Stazione Zoologica identifica il suo contributo di Valore Pubblico nei seguenti principali obiettivi:

- 1. Obiettivo 1: Accrescere il patrimonio della conoscenza scientifica (Focus sulle attività di Ricerca).** Il **Valore scientifico** consiste nell'offrire a varie tipologie di stakeholder un'offerta potenziata - in termini quantitativi e qualitativi e garantendone elevati standard di qualità nella creazione, produzione e disseminazione - del dato prodotto, per favorire una migliore comprensione dei fenomeni analizzati. La centralità della ricerca è un pilastro fondamentale della SZN - riaffermata a livello nazionale dal DLgs 218/2016 e ribadita nello Statuto stesso della SZN. L'organizzazione della SZN in Dipartimenti contribuisce a questo obiettivo attraverso la ricerca di base e applicata/tematica che viene riconosciuta come l'essenza e il principale fattore di crescita dell'Ente e del suo personale, da perseguire in maniera strutturata e organica.
- 2. Obiettivo 2: Aumentare la capacità di creare relazioni istituzionali nella Ricerca Istituzionale.** La SZN attua la propria mission di **Ricerca Scientifica e Istituzionale sviluppando relazioni istituzionali a livello nazionale ed internazionale** offrendo a vari stakeholders (scala nazionale ed internazionale) le proprie conoscenze, la capacità collaborativa e l'accesso ad organismi ed ecosistemi marini. Tale ruolo è esercitato dai Dipartimenti anche attraverso il contributo delle Sedi Territoriali e il ruolo di leader nel panorama delle infrastrutture di ricerca ESFRI dedicate al mare, rappresentando la SZN l'infrastruttura Europea di Ricerca European Marine Biological Resource Centre (EMBRC).
- 3. Obiettivo 3: Aumentare la capacità di creare relazioni istituzionali attraverso l'Internazionalizzazione.** La SZN ha uno spirito fortemente sovranazionale: **a. amplia continuamente il novero di relazioni istituzionali internazionali, b. opera attraverso l'Alta Formazione a migliorare l'attrattività scientifica e la qualità dell'offerta formativa a livello internazionale** - come rendicontato nelle apposite sezioni della Relazione sulla Performance.
- 4. Obiettivo 4: La SZN e i SDG.** Il Valore Pubblico è esercitato attraverso il contributo che la SZN provvede ai Sustainable Development Goals, ed in particolare obiettivo SDG n.

14 “La vita sott’acqua” - “Conservare e utilizzare in modo sostenibile gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile” e obiettivo SDG n. 13 “Lotta contro il Cambiamento Climatico” - “Adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze”.

5. **Obiettivo 5: Aumentare la capacità di creare relazioni istituzionali attraverso le Partnership.** La Stazione Zoologica attua la propria missione anche attraverso lo **sviluppo di relazioni istituzionali** in collaborazione con partner esterni che abbiano in comune obiettivi di rilevanza pubblica nell’ambito disciplinare, strategico e scientifico: amministrazioni pubbliche, soggetti appartenenti al mondo della ricerca e alla società civile, enti e organizzazioni internazionali. **Il networking nazionale e internazionale** rappresenta una leva per il miglioramento delle performance dell’Ente e contribuisce alla creazione di Valore Pubblico.
6. **Obiettivo 6: Accrescere il patrimonio della conoscenza scientifica esplorando la biodiversità marina.** La conoscenza della biodiversità marina - intesa come insieme della complessità biologica, funzionale e sistemica - rappresenta un pillar importante della Strategia Nazionale, Europea e mondiale sulla Biodiversità per il 2030. **Studiare la biodiversità contribuisce all’accrescimento del patrimonio della conoscenza scientifica** ai vari livelli di complessità, dalla diversità genetica, alla diversità specifica o tassonomica, alla diversità di funzioni e alla diversità ecosistemica, offrendo un contributo importante al progresso della conoscenza umana.
7. **Obiettivo 7: Aumentare la comunicazione, la divulgazione e l’utilità sociale della conoscenza scientifica.** La SZN incrementa il **Valore sociale attraverso la promozione della comunicazione e divulgazione della cultura scientifica**, della biologia degli organismi e sistemi marini e delle scienze del mare. La SZN ha creato recentemente una struttura ad hoc - il Museo Darwin Dohrn – DaDoM **dedicato alla divulgazione scientifica** e il più recente Aquarium a Fano (Regione Marche) che si affianca all’Aquarium Storico (Napoli, Villa Comunale) per **aumentare l’utilità sociale della conoscenza scientifica**. Le Collezioni Zoologiche, l’Archivio storico e la Biblioteca costituiscono il patrimonio scientifico-culturale dell’Ente per la **divulgazione** verso studiosi con collaborazioni nazionali ed internazionali.
8. **Obiettivo 8: La Tutela del Patrimonio della SZN.** La SZN tutela il proprio patrimonio (edifici, infrastrutture, collezioni scientifiche e librerie) implementando piani di tutela del proprio patrimonio e delle iniziative tese al miglioramento della qualità e dell’efficienza dell’azione gestionale del patrimonio – consentendo così di contribuire anche attraverso questo asse il proprio Valore Pubblico.

Per ciascun obiettivo di Valore Pubblico della SZN viene individuato un indicatore di impatto come risulta dal prospetto che segue.

Obiettivo di Valore Pubblico	Indicatore di Impatto [Target]
Accrescere il patrimonio della conoscenza scientifica (Focus sulle attività di Ricerca)	Indicatore: N° Pubblicazioni su riviste internazionali con Impact Factor / (N° Tecnologi + N° Ricercatori) Risultato atteso: Incremento del 10% annuale del rapporto pubblicazioni/ricercatori rispetto all’anno precedente

Obiettivo di Valore Pubblico	Indicatore di Impatto [Target]
Aumentare la capacità di creare relazioni istituzionali nella Ricerca Istituzionale	Indicatore: N° di progetti vinti con ruolo di coordinatore o di partecipante / N° di progetti presentati con ruolo di coordinatore o di partecipante Risultato atteso: Mantenimento di un tasso di successo nei progetti competitivi superiore al 25% annualmente
Aumentare la capacità di creare relazioni istituzionali attraverso l'Internazionalizzazione	Indicatore: N° degli accordi di collaborazione stipulati con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche legati ad attività transnazionali / N° totale degli accordi di collaborazione stipulati dall'Ente Risultato atteso: Incremento del 15% annuale degli accordi di collaborazione internazionali
La SZN e i SDG	Indicatore: N° di progetti e pubblicazioni scientifiche allineati agli SDG 13 e 14 / Totale progetti e pubblicazioni dell'anno Risultato atteso: Raggiungimento del 60% di progetti e pubblicazioni allineati agli SDG di riferimento entro il 2026
Aumentare la capacità di creare relazioni istituzionali attraverso le Partnership	Indicatore: N° degli accordi di collaborazione stipulati nell'anno con soggetti privati o con altre amministrazioni pubbliche / N° totale degli accordi di collaborazione attivi Risultato atteso: Incremento del 20% annuale del numero di nuovi accordi di collaborazione strategica
Accrescere il patrimonio della conoscenza scientifica esplorando la biodiversità marina	Indicatore: Percentuale di spesa a preventivo per attività di ricerca e sviluppo intra-muros svolte dalla SZN / Totale Spese da preventivo Risultato atteso: Mantenimento di una percentuale di spesa per R&S superiore al 70% del budget totale annuale
Aumentare la comunicazione, la divulgazione e l'utilità sociale della conoscenza scientifica	Indicatore: N° relazioni ad eventi e convegni, congressi nazionali e internazionali / (N° Tecnologi + N° Ricercatori) Risultato atteso: Incremento del 25% annuale delle attività di divulgazione scientifica per ricercatore
La Tutela del Patrimonio della SZN	Indicatore: Percentuale di interventi di manutenzione programmata realizzati / Interventi di manutenzione programmata previsti nel piano annuale

Obiettivo di Valore Pubblico	Indicatore di Impatto [Target]
	Risultato atteso: Realizzazione del 90% degli interventi di manutenzione programmata entro i tempi stabiliti

Un ulteriore elemento di riflessione spetta all'introduzione di uno specifico collegamento della classificazione dei programmi strategici della Stazione Zoologica Anton Dohrn con le informazioni analitiche presenti nei documenti di programmazione economico-finanziaria. Lo sviluppo di una metodologia che permetta di collocare nella cornice del budget triennale della SZN gli obiettivi proposti dall'Agenda 2030 – associati alla realizzazione di eventuali programmi strategici - permetterebbe di fornire maggiore completezza al quadro informativo sulla creazione di Valore Pubblico. Il collegamento con il bilancio programmatico, del resto, costituisce un passaggio fondamentale per attribuire una dimensione, e dunque un costo anche economico, al programma strategico riclassificato secondo gli obiettivi dell'Agenda 2030. Si otterrebbe così una rappresentazione coerente anche con gli obiettivi della programmazione economico finanziaria della SZN.

Come esplicitato alla sezione dedicata alla Performance, la SZN sta operando per individuare ed armonizzare il collegamento tra obiettivi strategici e quelli assegnati alle varie strutture dell'Ente facilitando così l'obiettivo generale del mantenimento delle promesse di mandato e il miglioramento dei servizi resi agli utenti e agli stakeholder, creando attivo collegamento tra le performance e la creazione di Valore Pubblico.

Tra gli obiettivi identificati in questo PIAO trovano spazio anche quelli legati ad azioni per migliorare l'accessibilità sia fisica che digitale della SZN, le attività di adeguamento delle infrastrutture e Sedi, migliorerà l'innesto delle attività delle Sedi Territoriali come fondamentale asset del 'sistema globale SZN', si continuerà, inoltre, con la revisione delle procedure e/o regolamenti interni per individuare i processi da reingegnerizzare e semplificare.

Performance della Stazione Zoologica

La sottosezione Performance del PIAO è redatta ai sensi dell'Articolo 10, comma 1 lettera a) del DLgs 150/2009 ed è conforme al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) della SZN attualmente in vigore; considerate le tempistiche alcuni elementi contenuti nell'aggiornamento del SMVP 2024 sono stati integrati nella sottosezione, per altri si provvederà appena possibile. I contenuti della sottosezione sono stati redatti tenendo conto delle Linee Guida vigenti dell'ANVUR e delle normative di riferimento PIAO ivi comprese le disposizioni dell'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023 n. 13, e la Direttiva "Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale" (c.d. Zangrillo) del 28 novembre 2023: sono anche considerate le Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile e Indicatori di Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica¹², per quanto applicabili alla SZN.

La sottosezione è integrata tenendo conto della sua essenziale prospettiva ciclica. In analogia con la sottosezione delle edizioni precedenti del PIAO, gli obiettivi sono declinati per le figure con incarichi responsabilità e/o coordinamento per il 2025 considerando la proiezione multiennale solo in alcuni casi specifici.

Il Decreto Legislativo 25 novembre 2016 n. 218 sancisce la necessità di recepimento negli statuti degli Enti Pubblici di Ricerca della Carta Europea dei Ricercatori, del Codice di condotta per l'assunzione dei Ricercatori e dell'European Framework for Research Careers, nonché di elementi importanti per la valutazione complessiva del Sistema Ricerca. L'intersecarsi del provvedimento – c.d. "legge Madia" – con l'impianto normativo della c.d. "legge Brunetta" produce effetti per l'implementazione del ciclo della performance; attraverso modifiche dell'art. 3 del DLgs 150/2009 la "riforma Madia" introduce la demarcazione della misurazione tra la valutazione della performance organizzativa e quella dei singoli dipendenti, con quest'ultima che diventa elemento imprescindibile per il riconoscimento di incarichi dirigenziali, nonché per la concreta valutazione della responsabilità dirigenziale e dell'eventuale licenziamento disciplinare.

La Performance Istituzionale (come definita per la SZN) e la Performance Organizzativa costituiscono elementi centrali della programmazione del ciclo; nel bacino sono ricondotti una pluralità di obiettivi di missione e di natura gestionale destinati a soddisfare i requisiti del Decreto Legislativo n. 150/2009 e s.m.i., della legge n. 190/2012 e del D. L. n. 80/2021 (i.e. "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", "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"). Attraverso di essi è possibile misurare la multidimensionalità cui fa riferimento l'art. 8 del Decreto Legislativo n. 150/2009 con la concreta attuazione delle politiche atte a soddisfare i bisogni della società e di specifici stakeholder, di attuare piani e programmi evolutivi per l'Amministrazione, di migliorare l'efficacia nell'uso delle risorse disponibili, di promuovere le politiche di inclusività e di rilevare il grado di soddisfazione dei destinatari delle attività dell'Ente.

¹² <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/11-12-2020/adottate-le-linee-guida-il-piano-organizzativo-del-lavoro-agile-e>

Il 2023 ha visto il tentativo di recuperare il gap di cui la Stazione Zoologica Anton Dohrn ha sofferto nel corso degli ultimi anni per l'adeguarsi all'evoluzione normativa nel rispetto delle indicazioni fornite dall'Agenzia di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR), così da completare l'allineamento e l'attuazione di implementazioni della "performance" con l'integrazione della strategia programmatica scientifica e gestionale, inclusa la trasparenza e anticorruzione. In linea con la programmazione delle attività scientifiche incluse nella vigente edizione del **Piano Triennale di Attività** sono identificati tra gli obiettivi di performance diversi ambiti – anche in linea con il delineato strategico del DVS della SZN – che si innestano verso la valutazione e la valorizzazione delle risorse umane, la promozione dell'Ente e la valorizzazione dei risultati della ricerca, l'incremento dell'efficacia e dell'efficienza della gestione amministrativa, la rendicontabilità e la trasparenza, per citarne alcuni. Vale la pena di ricordare che la SZN è il primo Ente di Ricerca che ha avviato una modalità di valutazione delle prestazioni scientifiche della ricerca. La valutazione dei ricercatori non è oggetto formale di valutazione della performance, in attesa dell'emanazione di linee guida così come esplicitato dall'art. 74 (c. 4) della legge 150/2009 che recita "Con un decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono determinati i limiti e le modalità di applicazione delle disposizioni dei Titoli II e III del presente decreto al personale docente della scuola e delle istituzioni di alta formazione artistica e musicale, nonché ai tecnologi e ai ricercatori degli enti di ricerca." Le modalità di 'valutazione' delle prestazioni scientifiche della ricerca nella SZN adottate non devono considerarsi come procedura alternativa a quelle stabilite dall'ANVUR con la VQR, ma sinergiche; esse hanno il compito di fungere da incentivo ad accrescere la capacità dei singoli ricercatori e delle strutture a cui essi afferiscono, contribuendo così al miglioramento della performance scientifica e gestionale dell'Ente.

Le 'valutazioni' qui accennate sono esercitate attraverso **metodologie scientometriche applicate alle pubblicazioni scientifiche** su base trasparente, comparativa e aperta a tutti i ricercatori e tecnologi della SZN, e consentono di legare le risorse attribuite ai ricercatori e ai tecnologi (fondi intramurali per la ricerca) a criteri di produttività oggettiva, così da consentire una certa proporzionalità tra risorse e produzione scientifica (cfr. Delibera del CdA num. 78 del 24/05/2022 e successiva delibera del CdA num. 4 del 24 gennaio 2024). Il meccanismo di valutazione dell'ANVUR prevede meccanismi di premialità per i finanziamenti degli Enti Pubblici di Ricerca, basati sull'eccellenza della ricerca scientifica dei prodotti della ricerca e sulla capacità di attrarre finanziamenti con meccanismi di valutazione competitiva. La SZN adottando approcci interni di incentivazione intende favorire di fatto la capacità di incremento della qualità (e numerosità) dei prodotti della ricerca e quindi aspirare al posizionamento di eccellenza nelle valutazioni dell'esercizio nazionale della VQR. Per favorire ulteriormente tale processo, la SZN ha anche istituito un fondo di incentivazione alla ricerca da distribuire ai Ricercatori e Tecnologi della Stazione Zoologica sulla base delle pubblicazioni scientifiche di alto impatto e la capacità propositiva di acquisizione di fondi per la ricerca attraverso la partecipazione e/o la predisposizione/coordinamento di progetti a valere di bandi competitivi. Tali iniziative trovano - inoltre - pieno riscontro nel DLgs. 218 del 25/11/2016 (e.g., gli articoli 15 e 16; valorizzazione del merito). La Stazione Zoologica ha anche introdotto la valutazione di merito per la progressione di fascia del personale I-III, identificando (cfr. delibera del CdA num. 59 del 18/05/2020) criteri per la verifica della regolare attività scientifica e professionale

svolta da parte di Ricercatori e Tecnologi I-III¹³. Le premialità e i compensi incentivanti al personale della ricerca rientrano nella disciplina prevista D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 art. 24, comma 6, che prevede, in analogia al sistema universitario, la possibilità di “erogare, a valere sul proprio bilancio, appositi compensi incentivanti” nell’ambito dello svolgimento di “attività di ricerca nell’ambito dei progetti e dei programmi dell’Unione europea e internazionali” e sono coerenti con le disposizioni del D.Lgs. 25/11/2016, n. 218.

Come menzionato alle pagine precedenti, la Stazione Zoologica Anton Dohrn, come tutti gli Enti Pubblici di Ricerca, opera lungo tre dimensioni: Ricerca Scientifica, Ricerca Istituzionale e Terza Missione. La SZN implementa tali dimensioni allo scopo di raggiungere risultati tangibili, di natura o tipologia diverse, misurabili e che si innescano con la Performance, e quindi con gli obiettivi che l’Ente, l’Organizzazione, e le Persone - che occupano diversi gradi di responsabilità - vedono assegnati in ciascun ciclo e a cui operativamente contribuiscono. Questo richiede stabilire opportunamente le linee di indirizzo (strategia), le modalità con cui realizzarle (performance) e le risorse necessarie per riuscire nell’impresa (bilancio). La SZN sta operando in questi ultimi anni un grande sforzo per integrare – nonostante gli avvicendamenti della Governance che hanno certamente causato qualche discontinuità – gli strumenti programmatici a disposizione. Il PIAO rappresenta un importante strumento e permette di integrare e semplificare.

Questa sottosezione del PIAO include gli obiettivi assegnati al **i.** Direttore Generale nonché al personale con incarichi di responsabilità in attuazione al vigente SMVP della SZN, ed in particolare: **ii.** ai Direttori dei cinque Dipartimenti (BEOM, EMI, BLUEBIO, CAPE, RIMAR) e **iii.** ai Direttori delle Sedi Territoriali di Tipo A (Sicilia, Calabria). In attesa di aggiornamento del SMVP per quanto riguarda gli **iv.** obiettivi delle strutture collegate ai Dipartimenti CAPE e RIMAR che risultano attualmente identificate, il responsabile di ciascuna struttura identifica obiettivi organizzativi di struttura che corrispondono al mantenimento e sviluppo della efficienza ed efficacia della struttura. Sono anche identificate metodologie e/o obiettivi per i **v.** Coordinatori delle Sedi Territoriali di Tipo B (Ischia, Roma, Fano, Genova, Brindisi); **vi.** per i responsabili delle strutture identificate ed operanti nell’Area Amministrazione Generale e nell’Area Terza Missione.

Alla data di questa edizione non sono stati identificati obiettivi per il Coordinatore dell’Area Amministrazione Generale e il Coordinatore dell’Area Terza Missione, in considerazione dell’assenza delle figure e dell’attribuzione *ad interim* del coordinamento gestionale delle due Aree al Direttore Generale.

Si ribadisce che questo ciclo vede l’ulteriore perfezionamento del processo di identificazione del *cascading* degli obiettivi consentendo così di valutare eventuali effettivi incrementi di performance nel tempo. Il monitoraggio operato dalla Struttura tecnica permanente a supporto della performance e OIV consentirà eventualmente perfezionare il processo e di

¹³ Sono identificati come criteri: il coinvolgimento come autore/coautore in pubblicazioni scientifiche nell’ambito della Mission dell’Ente; aver contribuito e/o essere inventore/co-inventore di brevetti derivanti dalle attività di ricerca dell’Ente; aver svolto ruoli gestionali con responsabilità del personale all’interno di strutture dell’Ente; aver svolto attività formative nell’ambito di dottorati di ricerca e/o responsabile di attività di alta formazione organizzate dall’Ente; aver svolto personalmente attività congressuali con presentazione delle proprie attività di ricerca o aver organizzato network di ricerca scientifica nell’ambito delle attività della mission dell’Ente; aver conseguito finanziamenti per progetti di ricerca da Istituzioni pubbliche o private; aver svolto attività di gestione come PI o Co-PI in progetti strategici finanziati dall’Ente; aver svolto attività istituzionali per conto dell’Ente; aver preso parte attiva ad attività di *public engagement* organizzate dall’Ente.

monitorare eventuali aggiornamenti così da facilitare l'intero ciclo. Si ricorda che sono possibili variazioni di obiettivi assegnati – come previsto al vigente SMVP.

Vale la pena di ricordare che dal 2022 la SZN si è dotata di una piattaforma software gestionale per l'implementazione dei sistemi per la verifica, monitoraggio e rendicontazione nonché la somministrazione di sistemi di *feedback*, e la valutazione del raggiungimento del risultato in linea con i principi di valenza performance e del ciclo stesso. In attuazione del SMVP vigente e nel rispetto delle disposizioni dei CCNL di riferimento degli Enti di ricerca e sperimentazione e dei principi generali di cui al D.lgs. 150/2009, la Stazione Zoologica Anton Dohrn tiene conto anche di quanto specificato al vigente CCI 2022-2024 su incentivazione e responsabilità (cfr. delibera del CdA num. 1 del 3/2/2023, seduta del 30/1/2023) a cui si rimanda per quanto di competenza applicativa.

La piattaforma software adottata consente di individuare target e livelli di raggiungimento della performance per singoli obiettivi/fasi in ogni annualità (ed eventualmente il monitoraggio semestrale se implementato). Ciò consente di implementare una valutazione complessiva selezionando indicatori e obiettivi che di fatto generano risultato in un anno e possono essere identificati e/o la cui performance valutata nell'anno successivo. In linea con l'edizione precedente del PIAO si iniziano ad identificare obiettivi multianno.

Vengono quindi organizzati obiettivi su due livelli: **a.** un primo livello che, avendo un orizzonte triennale, misura la performance di Ente e Organizzativa di Ente – tali obiettivi sono anche raccordati al Valore Pubblico generato; **b.** un secondo livello che ha un focus sull'anno del ciclo – annualità di approvazione del Piano - ed è funzionale a misurare il contributo delle singole strutture alla performance organizzativa – tali obiettivi sono, di norma, una ulteriore declinazione della stessa. Tale implementazione si innesta sulla natura stessa del ciclo e richiama forte l'immagine di una circolarità, apre un ciclo e rappresenta il volano programmatico per il ciclo a seguire.

La Performance della SZN - come previsto dall'art. 3 del D.Lgs. 150/2009 – è delineata in tre "dimensioni" distinte di Performance, per quanto strettamente correlate:

La **Performance Istituzionale (Performance di Ente)** - la prestazione complessiva dell'Ente che declina in termini operativi l'inquadramento strategico della SZN, traducendolo in obiettivi che intende perseguire a favore dei principali stakeholder e per lo sviluppo del Paese, contribuendo così alla creazione di un "Valore Pubblico".

La **Performance Organizzativa** - le prestazioni delle strutture che costituiscono l'assetto organizzativo dell'Ente, sia a livello dirigenziale che di ciascuna unità organizzativa.

La **Performance Individuale** – il contributo fornito dal singolo individuo rispetto al proprio ruolo all'interno dell'organizzazione.

Ciascuna "dimensione" della performance è programmata, misurata e valutata con specifiche procedure. Come illustrato nelle pagine precedenti lo Statuto (aggiornamento vigente: delibera CdA num. 31 del 15/03/2022) e il Documento di Vision Decennale 2021-2030 (delibera CdA num. 108 del 14 giugno 2021) identificano la missione della SZN nella "ricerca nel campo delle scienze del mare, per lo studio della biologia fondamentale ed applicata degli

organismi e degli ecosistemi marini e della loro evoluzione, attraverso un approccio integrato e interdisciplinare” (art. 2, comma 1 dello Statuto della SZN). Le attività di ricerca della Stazione Zoologica Anton Dohrn sono condotte anche attraverso collaborazioni con enti di ricerca e soggetti pubblici o privati (art. 2, comma 2 dello Statuto), promuovendo lo sviluppo della cultura e della ricerca scientifica e contribuendo all’innovazione ed al progresso del Paese (art. 2, comma 3 dello Statuto).

L’identificazione ed assegnazione di obiettivi nelle tre “dimensioni” consente di attribuire assi di interesse istituzionale e organizzativo-gestionale tesi a generare livelli di specificità degli obiettivi che consentono ulteriormente l’identificazione di percorsi di crescita dell’Ente e dell’organizzazione tutta. La performance delle strutture misura il contributo e il grado di partecipazione delle singole strutture organizzative (Direzioni, Unità, Aree di Coordinamento, ecc.) alla Performance Organizzativa complessiva dell’Ente. L’individuazione degli obiettivi assegnati alle strutture, di norma avviene attraverso un processo di *cascading* di obiettivi così consentendo quella gerarchia in livelli degli obiettivi – sopra accennata – costituendo in tal modo uno degli elementi nodali dell’intero meccanismo di programmazione e del ciclo stesso. Grazie alla valutazione dei risultati della performance e delle competenze organizzative - da effettuare annualmente - su tutta la dirigenza della SZN, sarà possibile tracciare un percorso di miglioramento per sostenere un processo di *management development* della dirigenza, che non si limiti esclusivamente all’ipotesi di erogare il premio monetario. A tal fine, è possibile formulare ipotesi per lo sviluppo della persona - messa al centro nel sistema di misurazione e valutazione della performance - focalizzato a una sempre maggiore caratterizzazione dei punti di forza e mitigazione dei punti di debolezza (Coaching, Formazione, Workshop tematici, Leadership e creazione di valore).

Performance Istituzionale della SZN

Le tre aree strategiche (Ricerca Scientifica, Ricerca Istituzionale e Terza Missione) della SZN sono il *core* delle attività e della performance istituzionale della SZN. Tali aree rappresentano l’occasione per declinare – e confermare - alcuni obiettivi specifici e i relativi indicatori, tesi alla misurazione dei risultati raggiunti in ambito della “*performance*” istituzionale e legati alla misurazione della *performance* delle strutture. Restano cardine obiettivi specifici della performance istituzionale quali la valorizzazione della ricerca, l’incremento della performance dell’Ente (in ottica della VQR-criteri ANVUR e nota metodologica CODIGER), incrementare e favorire la visibilità internazionale, promuovere la formazione e la carriera dei giovani ricercatori e la raccolta fondi. Focus della Ricerca istituzionale è la gestione, promozione, sviluppo di Infrastrutture di Ricerca - uno dei principi ispiratori della SZN fin dalla sua fondazione nel 1872. In coerenza con quanto definito dalle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance degli Enti Pubblici di Ricerca predisposte dall’ANVUR, la SZN riconosce attività di ricerca istituzionale selezionando indicatori del Dataset Finale CODIGER. Le attività ad essa connesse consentono la realizzazione di una proficua integrazione tra ricerca fondamentale, ricerca applicata ed attività istituzionali. La ricerca istituzionale che la SZN persegue si attua attraverso la creazione e gestione di infrastrutture di Ricerca volte anche a favorire le collaborazioni internazionali e soprattutto al ruolo di riferimento della SZN per la biologia degli organismi e dei sistemi marini. Si ricorda che la SZN riveste un ruolo chiave nella realizzazione dei nodi Italiani delle Infrastrutture Europee di

Ricerca ESFRI (European Strategy Forum on Research Infrastructures). Per quanto riguarda EMBRC (European Marine Biological Resource Center), la SZN è nodo di EMBRC-IT. Si ricorda che la **SZN è la sede istituzionale di EMBRC Italia (Joint Research Unit Italiana), la componente a scala nazionale della European Marine Biological Resource Center europea.**

Si ricorda che la SZN partecipa anche attivamente ad altre infrastrutture di ricerca per le quali compie importanti investimenti a garanzia della capacità di ricerca istituzionale, quali **EMSO e Lifewatch.**

Nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), la Stazione Zoologica è coordinatore del progetto **EMBRC-UP: EMBRC Unlocking the Potential for Health and Food from the seas**, Infrastruttura Leader: EMBRC (fondi allocati 20ME). Il progetto rappresenta un'implementazione strategica a livello nazionale dell'ERIC EMBRC (Centro Europeo per le Risorse Biologiche Marine) e ha l'obiettivo di valorizzare il potenziale di ricerca nell'ambito "Health and Food" nei settori delle risorse marine. Le infrastrutture proposte seguono un modello di infrastruttura distribuita e rappresentano un'unicità nel panorama italiano. Le infrastrutture, i sensori, la strumentazione - acquisiti e/o implementati saranno integrati in azioni a favore della digitalizzazione e condivisione dei dati raccolti, consentendo così di potenziare la ricerca italiana nell'esplorazione e nell'uso sostenibile delle risorse marine. Il progetto ha anche lo scopo di promuovere e rafforzare la collaborazione e gli scambi all'interno della Joint Research Unit (JRU) italiana, aumentando così la competitività del nostro paese in questi settori di fondamentale importanza. La SZN è anche impegnata a svolgere attività di consulenza e valutazione tecnico-scientifica sulle materie di propria competenza a favore delle PA, delle imprese o di altri soggetti privati come ad esempio accade per lo studio dello stato delle componenti biotiche ed abiotiche di specifici ambienti e/o aree geografiche marini; tali studi sono – per esempio – rilevanti e strategicamente propedeutici alle VIA per installazioni di impianti eolici off shore. Questi sforzi si collocano all'interno del contesto più ampio della **European Partnership Sustainable Blue Economy**, che l'Italia coordina.

Per quanto riguarda la **Terza Missione** la SZN contribuisce *all'Alta Formazione, al public engagement, al trasferimento tecnologico e l'erogazione di servizi scientifici e tecnologici*. Le attività di terza missione della SZN rientrano fra gli obiettivi statutari dell'Ente (artt. 2 e 3).

Le attività di Terza Missione includono azioni relative:

- i. al contributo alla tutela dell'ambiente e al miglioramento della qualità della vita promuovendo collaborazioni con imprese ed altri enti ai fini dello sviluppo delle conoscenze e della applicazione delle ricerche nel campo della biomedicina e delle scienze del mare;
- ii. al contributo allo sviluppo e alla promozione del progresso economico, sociale e culturale del Paese promuovendo collaborazioni industriali, spin-off, brevetti, divulgazione scientifica, formazione;
- iii. ad attività di ricerca industriale e sviluppo precompetitivo in collaborazione o su richiesta delle imprese;
- iv. all'implementazione di *rescue* (vedi anche Ricerca Istituzionale per l'ambiente) e ricerca, complementare a quella svolta nei Dipartimenti, rivolta agli organismi carismatici della megafauna, che risultano particolarmente idonei allo svolgimento di attività di comunicazione, disseminazione ed engagement a fini di tutela e conservazione dell'ambiente marino;
- v. ad attività di sostegno e consulenza a idee progettuali per iniziative di ricerca industriale in fase nascente;

- vi. alla formazione e la crescita tecnico-professionale dei ricercatori attivando e sostenendo, sulla base di apposite convenzioni con le università italiane e straniere, master, corsi di laurea e di dottorato di ricerca, anche con il coinvolgimento del mondo imprenditoriale;
- vii. alla promozione e realizzazione della divulgazione della cultura scientifica e la conoscenza dell'ambiente marino, quest'ultima anche per mezzo dell'acquario, delle collezioni scientifiche e della biblioteca;
- viii. a collaborare con le Regioni e le amministrazioni locali, al fine di promuovere, attraverso iniziative di ricerca congiunte, lo sviluppo delle specifiche realtà produttive del territorio;

I ricercatori e tecnologi della SZN hanno consolidata esperienza per attività di formazione per tesi di laurea e di tirocinio curriculare. Ciò determina l'incremento della capacità di formazione e ricerca della SZN e del sistema Paese attraverso la valorizzazione delle risorse umane. Vale la pena di ricordare che la Stazione Zoologica Anton Dohrn è inoltre dal 1998 *Affiliated Research Center della Open University* (OU, Gran Bretagna) per un programma di studi superiori (PhD e MPhil). Sempre nell'ambito della formazione di terzo livello, la SZN svolge progetti di Dottorato in convenzione con numerose Università italiane ed estere, sotto la co-supervisione di suoi ricercatori e/o tecnologi con borse finanziate dalla SZN o co-finanziate dalla SZN ed Università o altri Enti pubblici e/o privati. L'incremento della capacità di formazione e ricerca della SZN contribuisce a quella del Sistema di Formazione Professionale e quindi anche al Valore Pubblico. Le attività di **trasferimento tecnologico** sono finalizzate alla promozione e allo sviluppo delle conoscenze e della loro applicazione alla tutela dell'ambiente e al miglioramento della qualità della vita. Queste finalità sono perseguite per sviluppare e promuovere il progresso economico, sociale e culturale del Paese. La SZN continua ad esplorare tutte le possibili innovazioni allo scopo di incrementare la propria capacità di inventare e di brevettare procedure e scoperte.

Tra le attività di *public engagement* sono diverse le azioni concrete che la SZN persegue. Ne è esempio principe l'**Acquario Storico** – che nel 2024 ha festeggiato il 150 compleanno -, rara testimonianza di acquario ottocentesco di grande rilevanza. La ristrutturazione funzionale e strutturale dell'Aquarium è stata completata di recente. Le attività di divulgazione si esprimono necessariamente con il miglioramento del rapporto fra scienza e società. Esse asservono anche al compito di aumentare la consapevolezza nei cittadini delle problematiche scientifiche e ambientali. Per la performance istituzionale sono anche identificati obiettivi specifici il cui raggiungimento contribuirà alle valutazioni di cui alla VQR-ANVUR (e.g., incremento del numero e qualità dei prodotti della ricerca, incremento della visibilità internazionale e delle azioni relative alla Terza Missione).

Performance Organizzativa di Ente - rispetto tempi di pagamento

L'art. 4-bis, comma 2, del Decreto Legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito in Legge 21 aprile 2023, n. 41, dispone che *“Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto*

dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è 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".

La norma appena richiamata è funzionale al raggiungimento degli obiettivi della Riforma n. 1.11 del PNRR relativa alla *"Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie"*, con target fissati per il primo trimestre del 2025 e conferma nel 2026, volti a ridurre il tempo medio di pagamento e il ritardo nei pagamenti per le pubbliche amministrazioni. Questa iniziativa risponde alle raccomandazioni della Commissione Europea e rappresenta un impegno verso una maggiore efficienza amministrativa.

Con la Circolare n. 1/2024, emanata il 3 gennaio 2024, il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e il Dipartimento della Funzione Pubblica hanno fornito prime indicazioni operative in merito all'applicazione della citata norma di Legge.

In particolare, la seconda sezione della Circolare riguarda la valutazione della performance dei Dirigenti responsabili del pagamento delle fatture commerciali, mediante assegnazione, da parte delle Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di obiettivi annuali funzionali al rispetto dei tempi di pagamento.

In base a quanto fin qui premesso, a ciascun Dirigente responsabile del pagamento delle fatture commerciali dell'Ente, è assegnato il seguente obiettivo:

INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE TARGET
Rispetto dei tempi di pagamento (30 gg)	Indicatore annuale del tempo medio di ritardo dei pagamenti dell'intera amministrazione, come calcolato nella Piattaforma per i Crediti Commerciali e attestato dal Collegio dei Revisori dei conti. <u>Valutato il 30% dell'intera performance di ciascun Dirigente responsabile del ritardo in caso di mancato raggiungimento</u>	≤ 0 gg

Come da indicazioni contenute nella seconda sezione della circolare n. 1/2024, emanata il 3 gennaio 2024, dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il presente obiettivo ha un peso pari al 30% dell'intera performance di ciascun Dirigente che si dovesse rendere responsabile di ritardi nei pagamenti come accertati attraverso i report prodotti dalla Piattaforma dei Crediti Commerciali della Ragioneria Generale dello Stato e attestato dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Obiettivi di Performance

Nelle tabularizzazioni allegata a questo PIAO sono indicati obiettivi specifici inclusi quelli assegnati integrandoli per evitare sovrapposizioni e facilitare la lettura. Il peso di obiettivo specifico è indicato nelle tabelle per struttura ed implementato nella piattaforma.

Gli obiettivi elencati includono quelli assegnati al Direttore Generale (DG) e alle varie figure sopra menzionate. Gli obiettivi assegnati per l'anno sono "accorpati" all'interno degli obiettivi specifici in macro obiettivi. Nel complesso sono stati identificati oltre 250 fasi (obiettivi/target), molti dei quali multiannuali.

Si ricorda che la performance individuale prevede una componente legata alla misurazione degli obiettivi in cui il dipendente è coinvolto (siano essi di natura organizzativa o individuale) e una componente legata ai comportamenti agiti rispetto al proprio ruolo e alla professionalità richiesta (cfr. SMVP vigente). L'art. 9 del D.Lgs. n. 150/2009 prevede procedure di valutazione distinte tra personale dirigente e/o responsabile di UO e personale privo di incarichi: per i primi deve essere prevalente il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di cui il soggetto è responsabile, mentre per i secondi va considerato il loro "contributo".

Ai soli fini espositivi e per garantire una agevole e chiaro accesso alla declinazione degli obiettivi di performance previsti per il 2025 si preferisce la rappresentazione tabularizzata disponibile nell'**Allegato-Obiettivi Performance SZN-2025**.

La Struttura tecnica di Supporto alla Performance provvede entro e non oltre i 15 giorni dopo approvazione del PIAO da parte del CdA ad integrare la piattaforma software dedicata (Strategic PA-CP della SZN) e a rendere disponibile un tracciato in formato PDF così da favorire ulteriore modalità di lettura e consultazione. La Struttura tecnica permanente di supporto alla Performance e OIV provvederà inoltre all'allineamento di eventuali descrizioni di obiettivi/target per come definiti, così da poter facilitare eventuali aggiustamenti necessari per garantire processi di tuning, cascading, aderenza e implementazione degli stessi in maniera tempestiva; tali interventi saranno relazionati all'Organismo Indipendente di Valutazione della Stazione Zoologica.

Performance del Direttore Generale

Gli obiettivi assegnati al Direttore Generale per l'anno 2025 sono definiti in conformità al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente (SMVP, aggiornamento 2024). La loro individuazione è avvenuta seguendo i principi metodologici contenuti nella documentazione CODIGER, che garantisce la coerenza tra obiettivi di performance, strumenti di programmazione e risultati attesi, promuovendo la generazione di Valore Pubblico.

I criteri di selezione hanno privilegiato obiettivi caratterizzati da specificità nella definizione, misurabilità attraverso indicatori oggettivi, rilevanza rispetto alle priorità strategiche dell'Ente, sfida con target ambiziosi ma raggiungibili, monitorabilità mediante il sistema informativo della SZN e valutabilità ex-post attraverso rendicontazione annuale. La scelta è stata guidata dall'esigenza di rafforzare il controllo della spesa per garantire efficienza e trasparenza, sostenere il potenziamento delle infrastrutture di ricerca per mantenere l'eccellenza scientifica, digitalizzare i processi gestionali per migliorare efficacia ed efficienza amministrativa, promuovere il lavoro agile per favorire il benessere organizzativo e realizzare azioni concrete di sostenibilità ambientale in linea con l'Agenda 2030.

Gli obiettivi si articolano nelle quattro aree strategiche di Gestione delle Risorse, Performance Istituzionale, Organizzazione e Innovazione e Valore Pubblico, contribuendo al miglioramento continuo dell'organizzazione e al rafforzamento del posizionamento strategico nazionale e internazionale della Stazione Zoologica Anton Dohrn.



Obiettivi del Direttore Generale

SOGGETTO	AMBITO	OBIETTIVO SPECIFICO	OBIETTIVO	PESO (%)	INDICATORE DI RISULTATO	RISULTATO ATTESO - Target	Fonte	Stakeholder	Note
DG	Gestione delle Risorse	Potenziamento del controllo della spesa	Implementare e rendere pienamente operativi i Centri di Spesa (UA)	30	Numero Centri di Spesa operativi e funzionanti	100% attivazione Centri di Spesa entro dicembre 2025	Uffici Amministrativi; ATM	Dipartimenti; Sedi Tipo A; Altre Strutture	Contributo a efficienza e controllo di gestione; PIAO - Performance
DG	Performance Istituzionale	Sostenere il potenziamento infrastrutturale della ricerca	Avvio operativo di infrastrutture di ricerca strategiche	25	Numero infrastrutture avviate	Avvio operativo di almeno 1-2 infrastrutture	Uffici Tecnici; Documentazione Progetti	Ricercatori; Direzioni Dipartimentali	Contributo a Ricerca Istituzionale; Valore Pubblico - SDG 9
DG	Organizzazione e Innovazione	Semplificare e digitalizzare i processi gestionali	Digitalizzazione dei procedimenti amministrativi	20	Percentuale processi digitalizzati	Digitalizzazione di almeno 20% dei processi critici	Ufficio Innovazione; Dati interni	Strutture Amministrative; Direzioni Sedi	Miglioramento efficienza interna; contributo a CODIGER Performance
DG	Organizzazione e Innovazione	Promuovere il lavoro agile	Incrementare l'utilizzo del lavoro agile in Direzione Generale	15	Percentuale personale abilitato allo smart working	75% personale in modalità agile entro 2025	Ufficio HR; Report Smart Working	Dipendenti Direzione Generale	Benessere organizzativo; Contributo a CODIGER Salute
DG	Valore Pubblico	Migliorare la sostenibilità ambientale dell'Ente	Implementare azioni di sostenibilità ambientale	10	Numero azioni di sostenibilità attuate	Realizzazione di almeno 3-4 nuove azioni green	Energy Manager; Dati Progetti Ambientali	Energy Manager; Uffici AAG; Tutte le strutture	Contributo SDG 13; Valore Pubblico; Agenda 2030

Performance Direzioni Dipartimento e Sedi A

La Tabella **Obiettivi Performance SZN-2025**, di cui all'omonimo allegato, elenca gli obiettivi assegnati ai Direttori dei Dipartimenti e delle Sedi Tipo A. In considerazione del previsto avvicendamento dei responsabili nel corso dell'anno si è preferito in qualche caso adottare obiettivi in trascinamento con quelli già attribuiti per il 2024, modificando i target. In altri casi gli obiettivi sono stati definiti adottando la metodologia e il Dataset CODIGER.

Performance Coordinatori di Sedi B

Allo scopo di semplificare e uniformare il processo del ciclo e tenendo conto delle responsabilità relative in capo ai Coordinatori delle sedi B che **a.** operano in stretta collaborazione con i Direttori di Dipartimento per le specificità scientifiche del personale afferente, e **b.** del compito primario di supervisionare la buona tenuta e gestione della struttura (sede) in cui operano, a partire dal 2025 ciascun coordinatore della Sede Territoriale Tipo-B relaziona a fine anno circa l'attività ordinaria. Nella relazione ciascun Coordinatore include informazioni riguardo le attività svolte ai fini del coordinamento della struttura e della sua tenuta. A questi obiettivi di gestione della struttura per la buona conduzione della stessa si aggiunge per il 2025 l'obiettivo comune per ciascuna struttura: supporto finanziario alle spese di conduzione e sussistenza della sede - target almeno l'85% del costo complessivo (full cost; escluso costi del personale TI o altro personale). Per il raggiungimento di tale obiettivo il coordinatore potrà riferirsi alla copertura da provvigienze da progetti e/o commesse finanziate da terzi.

Accessibilità ed inclusione

Per inclusione e accessibilità dei servizi pubblici si intende l'accesso e la fruibilità, su base di eguaglianza con gli altri, dell'ambiente fisico, dei servizi pubblici, inclusi i servizi elettronici e di emergenza, dell'informazione e della comunicazione, ivi inclusi i sistemi informatici e le tecnologie di informazione in caratteri Braille e in formati facilmente leggibili e comprensibili, pure tramite l'adozione di misure specifiche per le varie disabilità ovvero di meccanismi di assistenza o predisposizione di accomodamenti ragionevoli. Ai sensi dell'art. 6, comma 2-ter del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 3, comma 1 del D.lgs. n. 222/2023 anche le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti sono tenute a mettere in atto le procedure previste dal decreto e a individuare il soggetto idoneo per gestire l'inclusione e l'accessibilità eventualmente in forma associata.

La Stazione Zoologica Anton Dohrn ha individuato con Delibera del CdA num. 19 del 21/5/2025 (repertorio n. 19/2025, delibere del CdA registrato il 03/06/2025) il Responsabile dell'inclusione e dell'accessibilità dei servizi pubblici nella persona del Dottor Vincenzo FEMIANO.

Ai sensi dell'art. 6, comma 2-bis del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 3, comma 1 del D.lgs. n. 222/2023, il Responsabile dell'inclusione e dell'accessibilità dei servizi pubblici ha individuato una serie di azioni volte a favorire l'inclusione e la piena accessibilità fisica e digitale dei servizi dell'Amministrazione da parte di tutti i cittadini.

In particolare, sono state declinate le linee di intervento descritte all'interno della seguente tabella.

OBIETTIVO	COMPLETAMENTO
Interventi di miglioramento dell'accessibilità fisica ai locali della Stazione Zoologica, con particolare attenzione a quelli di accesso al pubblico	In continuità e/o attivazione con lo scorso anno, sulla base delle verifiche attuate
Interventi di miglioramento presso le aree esterne di pertinenza delle sedi della Stazione Zoologica	In continuità e/o attivazione con lo scorso anno, sulla base delle verifiche attuate

Ai sensi dell'art. 3, comma 4-bis del D.lgs. n. 150/2009, come introdotto dall'art. 4, comma 1, lettera a) del D.lgs. n. 222/2023, le linee di intervento di cui alla precedente tabella, sono state assegnate quali obiettivi di performance individuale ai Dirigenti compatenti per materia.

Ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. n. 222/2023, le azioni volte a favorire l'inclusione e la piena accessibilità fisica e digitale dei servizi dell'Amministrazione da parte di tutti i cittadini, saranno sottoposte alla consultazione degli Enti del terzo settore iscritti al Registro unico nazionale del Terzo settore, secondo le modalità e i termini stabiliti dall'Organismo di valutazione.

A seguito della consultazione pubblica si provvederà, se necessario, ad approvare una variazione del presente PIAO al fine di tenere conto dei contributi eventualmente pervenuti.

Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione

Nel presente PIAO sono previsti ed integrati obiettivi di semplificazione e digitalizzazione come individuati all'interno del Piano Triennale dell'Informatica nella Pubblica Amministrazione 2024-2026 - Aggiornamento 2025 adottato da AgID con DPCM del 3 dicembre 2024.

COMPONENTI STRATEGICHE

Capitolo 1 – Organizzazione e gestione del cambiamento

Codifica AGID	Descrizione Piano AGID	Obiettivo
RA1.1.1	Rafforzare la collaborazione e lo scambio di pratiche e soluzioni tra Amministrazioni	Partecipare e promuovere comunità digitali tematiche/territoriali su retedigitale.gov.it , condividendo buone pratiche di digitalizzazione della ricerca e dell'amministrazione
RA1.1.2	Individuazione e diffusione di modelli organizzativi/operativi degli Uffici Transizione digitale, anche in forma associata	Adottare e sperimentare modelli organizzativi avanzati per l'Ufficio Transizione Digitale, anche in collaborazione con altri enti di ricerca

Codifica AGID	Descrizione Piano AGID	Obiettivo
RA1.2.2	Diffusione competenze digitali di base nella PA	Formare tutto il personale su competenze digitali di base e avanzate tramite piattaforme nazionali (es. Syllabus) e iniziative specifiche per la ricerca
RA1.2.3	Diffusione delle competenze specialistiche ICT	Promuovere la formazione specialistica ICT per il personale tecnico-scientifico e amministrativo, anche tramite borse di dottorato e programmi di upskilling

Capitolo 2 – Il procurement per la trasformazione digitale

Codifica AGID	Descrizione Piano AGID	Obiettivo
RA2.1.1	Diffusione del processo di certificazione delle piattaforme di approvvigionamento digitale	Utilizzare esclusivamente piattaforme di procurement digitale certificate per tutti gli acquisti ICT e di ricerca, garantendo trasparenza e tracciabilità
RA2.2.2	Incremento della diffusione degli appalti di innovazione nelle PA	Sperimentare e adottare appalti innovativi per soluzioni digitali avanzate (AI, big data, IoT) applicate alla ricerca scientifica

COMPONENTI TECNOLOGICHE

Capitolo 3 – Servizi

Codifica AGID	Descrizione Piano AGID	Obiettivo
RA3.1.1	E-Service in interoperabilità tramite PDND	Digitalizzare i procedimenti amministrativi e scientifici garantendo l'interoperabilità tramite la Piattaforma Digitale Nazionale Dati
RA3.1.2	Progettazione dei servizi: accessibilità e design	Progettare servizi digitali accessibili e user-centric per ricercatori, personale e stakeholder, in conformità alla Legge 4/2004
RA3.1.4	Single Digital Gateway	Adeguare i servizi online ai requisiti del portale unico europeo per facilitare l'accesso anche a utenti internazionali

Capitolo 4 – Piattaforme

Codifica AGID	Descrizione Piano AGID	Obiettivo
RA4.1.1	Adozione delle piattaforme nazionali (SPID, CIE, pagoPA, App IO, PDND)	Integrare tutte le piattaforme nazionali nei servizi digitali dell'ente per autenticazione, pagamenti, notifiche e interoperabilità
RA4.1.2	Integrazione con basi dati di interesse nazionale	Favorire l'integrazione dei sistemi dell'ente con le basi dati nazionali rilevanti per la ricerca e l'amministrazione

Capitolo 5 – Dati e Intelligenza Artificiale

Codifica AGID	Descrizione Piano AGID	Obiettivo
RA5.1.1	Open data e data governance	Mappare, standardizzare e pubblicare i dati amministrativi e di ricerca secondo il principio open by default, garantendo trasparenza e riusabilità
RA5.1.2	Intelligenza artificiale per la Pubblica Amministrazione	Sperimentare e adottare soluzioni di AI per l'efficientamento dei processi amministrativi e di ricerca, in linea con le linee guida nazionali

Capitolo 6 – Infrastrutture

Codifica AGID	Descrizione Piano AGID	Obiettivo
RA6.1.1	Infrastrutture digitali e Cloud	Migrare i sistemi informativi e le banche dati su infrastrutture cloud qualificate, garantendo sicurezza, scalabilità e continuità operativa
RA6.1.2	Sistema pubblico di connettività	Garantire la connettività sicura e ad alte prestazioni per tutte le strutture dell'ente, favorendo l'accesso a reti pubbliche e di ricerca

Capitolo 7 – Sicurezza informatica

Codifica AGID	Descrizione esatta Piano AGID	Obiettivo declinato per Ente di Ricerca
RA7.1.1	Sicurezza informatica	Rafforzare le misure di cybersecurity by design, con particolare attenzione alla protezione dei dati sensibili di ricerca e alla formazione del personale

Di seguito sono schematizzati i sistemi e le piattaforme digitali attualmente in uso alla SZN e che necessitano di implementazione e per le quali si fa riferimento al Piano Triennale per l'Informatica (cfr. Delibera n. 53 del 26/04/2022):

Ufficio Risorse Umane: Marcatempo; Tesserini e Badge; Cedolini e CU; Carriera; Missioni; Bandi e Concorsi

Ufficio Contabilità, Finanza, Bilancio e Cassa: Ordini; Pagamenti; COAN COGE; Gare; Progetti; Inventario

Servizi Generali: TITULUS: Flusso Documentale/Scrivania digitale/Protocollo Informatico; CONSERVA: Conservazione *[in attivazione]*; Identità Digitale; Firma digitale; Cartellino e Accessi; Intranet AMM-Personale *[in revisione]*

Performance: Piattaforma Strategic-PA Ciclo-Performance; obiettivi Valore Pubblico; PIAO.

Azioni per la gestione razionale dell'Energia e per il Risparmio energetico

Con l'entrata in vigore del [Regolamento 2022/1369/EU \(5 agosto 2022\)](#) sussiste uno strumento legislativo con funzioni di indirizzo per gli Stati Membri, finalizzato all'adozione di misure concrete volte all'efficientamento ed al risparmio energetico. In linea a questo percorso coordinato, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha pubblicato le "[Dieci Azioni per il risparmio energetico e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella pubblica amministrazione](#)" tese a promuovere azioni di miglioramento, efficientamento e razionalizzazione nel settore pubblico.

Le azioni intendono attuare:

- formazione dei dipendenti per la valorizzazione di interventi sul patrimonio e sull'impiantistica
- incentivazione di comportamenti consapevoli attraverso obblighi e premialità funzionali all'obiettivo del risparmio energetico.

Le iniziative hanno lo scopo di dare vita a "*un quadro di azioni concrete per l'efficientamento e l'uso intelligente e razionale dell'energia nella PA, basato sul coinvolgimento e sulla responsabilizzazione del capitale umano*". Il Dipartimento della Funzione pubblica ha quindi provveduto con una circolare a raccomandare alle Pubbliche Amministrazioni di attenersi alle indicazioni contenute nella pubblicazione "[Risparmio ed Efficienza energetica in Ufficio – Guida operativa per i Dipendenti](#)" (dell'ENEA) e alle linee guida dell'Energy Manager, se nominato.

La SZN ha individuato nell'Architetto Maria Cristina Vigo Majello **Energy Manager** (EM; Responsabile per la conservazione e l'uso razionale dell'energia della Stazione Zoologica Anton Dohrn, Delibera del CdA num. 32 del 15/03/2022; conferma con Delibera del CdA num. 44 del 30/4/2024 - Repertorio n. 45/2024 delibere del CdA registrato il 16/5/2024).

I consumi energetici della Stazione Zoologica legati all'approvvigionamento di energia elettrica sono legati alla Sede Centrale e ai poli attivi nella metropolitana di Napoli (in Villa Comunale: Sede Centrale, DaDoM; Molosiglio; Portici), di Ischia (Villa Dohrn, MEDAS, Diving), della Sede Tipo A-Calabria, della sede Tipo B-Genova. Tutti i contratti su menzionati per l'acquisto di energia elettrica sono stati conclusi aderendo alla convenzione CONSIP, ai sensi dell'art. 26, comma 3, della legge n. 488/1999. Nella valenza triennale di questo piano, è prevista l'apertura della Biblioteca del Mare (Villa Comunale, Napoli) con relativa necessità di approvvigionamento energetico. Il solo edificio che necessita di approvvigionamento di gas è l'edificio in Villa Comunale (DaDoM) dove è attiva cucina della mensa per il personale della

SZN. Anche per l'acquisto della fornitura di gas si è provveduto aderendo alla convenzione CONSIP, ai sensi dell'art. 26, comma 3, della legge n. 488/1999.

Si rimanda alla Relazione sulle Performance della SZN per informazioni riguardanti i consumi annuali e le azioni in atto, incluse quelle relative all'implementazione per la SZN del documento della Presidenza del Consiglio che evidenzia la necessità di accelerare l'attività di "semplificazione normativa e di incentivazione, per favorire l'installazione di nuovi impianti fotovoltaici sulle coperture degli edifici utilizzati dalle amministrazioni pubbliche" oltre che favorire la costituzione di "comunità energetiche" come modelli innovativi di condivisione, basati su associazioni a cui possono partecipare enti pubblici locali, aziende, attività commerciali o cittadini privati, per l'autoproduzione, la distribuzione e il consumo di energia proveniente da fonti rinnovabili. L'implementazione della produzione energetica generata dal fotovoltaico congiuntamente alla creazione delle comunità energetiche rappresentano un passaggio cruciale ed innovativo per la Pubblica Amministrazione, poiché si trova a giocare un ruolo nuovo di attore partecipativo nel contesto nazionale. Inoltre con l'istituzione delle comunità energetiche, il baricentro contabile del bilancio energetico tra consumi e produzione, viene traslato dal singolo edificio all'intera comunità afferente, favorendo di fatto l'ottimizzazione del consumo in un contesto di comunità aggregata.

Non è oggetto di questo PIAO la relazione programmatica predisposta dal EM della SZN, ma essa potrà essere resa disponibile nell'ambito della Relazione sulla Performance, per quanto di pertinenza.

Le azioni volte alla riduzione dei consumi energetici per i futuri tre anni possono essere sintetizzati nei seguenti obiettivi:

Obiettivi generali	Obiettivi specifici	Risultato atteso	Indicatori di risultato
Riduzione dei consumi energetici	A. Aumento della consapevolezza dei dipendenti	1. Pubblicazione periodica (una per ogni anno) Bacheca del dipendente con indicazioni di buone abitudini 2. Corsi di aggiornamento per UO (Ufficio Tecnico e Energy Manager)	Verifica annuale dei consumi in relazione alle azioni di sensibilizzazione
	B. Analisi dei fabbisogni energetici del parco immobiliare della SZN	3. Proposte di interventi per la riduzione dei consumi energetici	3.1 Verifica Audit energetico per sede centrale entro 2025 3.2 Audit energetico per tutte le sedi entro il 2026
Buone pratiche per edifici più virtuosi sotto l'aspetto energetico	Progettazione e interventi consapevoli volti al risparmio energetico	4. Sostituzione corpi illuminanti con lampade a LED sede centrale 5. Realizzazione Impianti fotovoltaici	4.1 Sostituzione 30% corpi illuminanti con lampade a LED sede centrale 5.1 acquisizione autorizzazioni n.3 impianti entro il 2026

Obiettivi generali	Obiettivi specifici	Risultato atteso	Indicatori di risultato
		6. Progettazione consapevole degli edifici che sono in fase di ristrutturazione	6.1 n.3 progetti entro il 2025 con soluzioni volte al risparmio energetico
		7. Adesione alle Comunità Energetiche per tutti gli edifici della SZN sia come produttori che come consumatori	7.1 n. 1 adesioni a comunità energetiche entro il 2026
		8. Valutazione adesione a incentivi per P.A. come il conto termico per gli interventi da realizzare.	8.1 n.1 adesione a conto termico entro il 2026

Trasversalità degli obiettivi

Nell'ottica della piena integrazione tra missione dell'Ente e funzioni trasversali a sostegno, la Performance è strutturata in due "domini": Performance Istituzionale e Performance "Gestionale". I domini si intersecano con le dimensioni (Ricerca Scientifica, Ricerca Istituzionale, Terza Missione) e in linea con lo sforzo di implementare una metodologia che consente di identificare approcci tesi a raccordare il documento di programmazione finanziaria e di bilancio con il ciclo della performance e della programmazione delle attività. Come indicato al bilancio di previsione annuale e triennale è intenzione della SZN sviluppare, compatibilmente con le risorse disponibili e ai vincoli di spesa, approcci gestionali in grado di ottimizzare l'utilizzo delle risorse finanziarie e del capitale umano. Nel primo caso si tratta di obiettivi direttamente collegati al perseguimento della strategia delineata dal DVS e dalla programmazione prevista dal Piano Triennale delle Attività vigente. Nel secondo caso, ci si riferisce a obiettivi legati alla **a.** ottimizzazione della gestione dell'Ente in un'ottica di sviluppo organizzativo e delle risorse umane e strumentali (i.e. Gestione dell'Ente, POLA, sviluppo delle competenze e sviluppo organizzativo); **b.** corretta e metodica applicazione delle politiche di prevenzione della corruzione (Prevenzione della corruzione); **c.** ottimizzazione delle relazioni con gli stakeholder esterni e interni anche al fine di perfezionare le modalità di interazione e collaborazione per la programmazione (i.e. valutazione partecipativa. Nel dominio "Performance Gestionale" sono ricondotti tutti gli elementi programmatici legati alla capacità di conduzione, di efficacia, efficienza e miglioramento della macchina burocratica e gestionale. In una logica di continuo adeguamento e adesione al contesto interno ed esterno, la programmazione si dovrà armonizzare in modo formale e sostanziale alla macro struttura organizzativa; essa è comunque ispirata all'impianto disegnato dal Dipartimento della Funzione Pubblica con le Linee Guida n. 1/2017, relativa ai contenuti del Piano della Performance e in sostanziale e formale adesione al D.M. del 30 giugno 2022 emanato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, che definisce il contenuto del PIAO.

La programmazione triennale, che ha un orizzonte di medio – lungo termine, rappresenta il primo livello di pianificazione e contempla gli obiettivi di alto profilo per la Stazione Zoologica Anton Dohrn, assegnati trasversalmente alle Direzioni e alle Aree di Coordinamento “strategico e gestionale”. Tali obiettivi sono caratterizzati dalla necessaria sinergia dei diversi centri di responsabilità di primo livello (Aree, Direzioni di Dipartimento e Sedi Tipo A) che rispondono alle principali e diverse funzioni della SZN.

Così come indicato dall’ANVUR gli obiettivi trasversali non devono essere marginali tra gli obiettivi assegnati alle unità organizzative, deve essere indicato il responsabile e devono coinvolgere un numero limitato di soggetti, allo scopo di evitare effetti di dispersione delle responsabilità. Così come indicato nelle tabelle degli obiettivi di performance (e quelli di anticorruzione e trasparenza) sono identificati obiettivi comuni tra le diverse strutture cioè quelli ritenuti di particolare importanza in termini di contesto generale e, quindi, a garantire omogeneità e coordinamento.

Collegamento della pianificazione integrata con il Budget

Elemento qualificante del ciclo di pianificazione e controllo è la interrelazione tra pianificazione degli obiettivi e programmazione delle risorse. Come descritto alla Relazione per il Bilancio triennale 2025-2027 e indicato al Piano di Fabbisogno integrato in questo PIAO, viene mantenuta l’incidenza dei costi del personale ben inferiore al 70% del valore medio del triennio oggetto. Si rimanda al [Bilancio previsionale 2025-2027](#) per quanto di competenza.

Azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance

Nell’ottica dell’integrazione tra i diversi Piani, la redazione del PIAO è stata coordinata dalla Struttura tecnica permanente di supporto alla performance e OIV. La Struttura ha considerato le deliberazioni e gli atti, nonché i documenti recependo gli input derivanti dal Piano Triennale delle Attività di ricerca ed in linea con le indicazioni della Presidenza. L’identificazione degli obiettivi di ricerca è uno delle valenze principali di sovrapposizione tra i due piani per un Ente di Ricerca.

La STP ha implementato il sistema di rilevazione degli obiettivi e degli indicatori (azioni/target) attraverso la piattaforma software per favorire una più agevole applicazione del SMVP, e in attesa dell’aggiornamento di tale documento programmatico di riferimento.

Rischi corruttivi e trasparenza

Struttura della sottosezione

La presente sottosezione del PIAO della Stazione Zoologica Anton Dohrn Napoli (nel seguito “SZN” o la “Stazione” o “Ente”) illustra le strategie e le metodologie che il RPCT ha elaborato – in attuazione degli obiettivi strategici approvati dall’organo di indirizzo politico (Consiglio di Amministrazione) e con la collaborazione dei Responsabili e di tutti gli interlocutori interessati - relativamente al processo di gestione del rischio nonché le azioni da assumere ai fini della implementazione della trasparenza amministrativa, a valere per il triennio considerato.

I riferimenti normativi e della prassi sono schematizzati all’[Allegato Riferimenti normativi e di prassi SZN](#).

La sottosezione è così strutturata:

1. **Quadro generale:** in questa parte è descritta la strategia in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza adottata da SZN, il processo di implementazione della sottosezione e gli obiettivi strategici individuati dall’organo di indirizzo politico, ai sensi dell’art. 1, co. 8, della l. n. 190/2012;
2. **Prevenzione della corruzione:** in questa Sezione è rappresentata la gestione del rischio della Stazione (analisi del contesto, valutazione del rischio, trattamento del rischio);
3. **Trasparenza:** in questa Sezione sono descritte le misure adottate dalla Stazione per dare corso agli adempimenti inerenti alla trasparenza proattiva (obblighi di pubblicazione e alimentazione della Sezione “Amministrazione Trasparente”) e reattiva (istituti di accesso);
4. **Disposizioni finali:** nella Parte finale è descritto il sistema di monitoraggio delle misure di prevenzione, di livello generale e specifico, e le iniziative di comunicazione e diffusione nonché il richiamo alla sanzionabilità delle condotte in violazione della sottosezione medesima.

Obiettivi strategici

Ai sensi dell’art. 1, comma 8, L. 190/2012, come modificato dal D. Lgs. 25 maggio 2016, n. 97, “*L’organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione*”.

L’attuazione della sottosezione risponde alla volontà di SZN di promuovere lo sviluppo di condizioni di legalità, di correttezza e di trasparenza nella gestione delle attività svolte dall’Ente.

A tal fine, la definizione di un complesso di misure aventi lo scopo di prevenire il rischio di corruzione, costituisce un’attività fondamentale per favorire l’applicazione dei suddetti principi, promuovere il corretto funzionamento dell’Ente, tutelare la sua reputazione e la credibilità della sua azione nei confronti di molteplici interlocutori.

Il rispetto delle disposizioni contenute nella sottosezione da parte di tutti i soggetti che operano per conto di SZN intende favorire l’attuazione di comportamenti individuali ispirati

dall'etica della responsabilità ed in linea con le diverse disposizioni di legge ed i principi di corretta amministrazione.

Rappresentano ulteriori finalità della sottosezione:

- i. determinare, in tutti coloro che operano per conto della SZN, una piena consapevolezza che il manifestarsi di fenomeni di corruzione espone l'Ente ad un grave rischio economico e reputazionale, oltre che produrre delle conseguenze sul piano penale a carico del soggetto che commette il reato;
- ii. evidenziare che i comportamenti illeciti compiuti nelle aree a rischio e, più in generale, in qualsiasi attività o procedimento di SZN sono fortemente condannati, poiché l'Ente considera tali comportamenti contrari ai suoi interessi istituzionali, irrispettosi dei principi etico-sociali oltre che delle disposizioni di legge;
- iii. identificare nell'ambito delle attività e dei procedimenti realizzati da SZN, i processi e le aree maggiormente esposte al rischio di corruzione;
- iv. definire, per le attività più esposte al rischio di corruzione, dei meccanismi di formazione, attuazione e controllo delle decisioni idonei a prevenire il rischio in questione;
- v. prevedere degli obblighi di informazione nei confronti del RPCT da parte dei referenti interni, in modo da permettere al RPCT di monitorare i processi sensibili e di agevolarlo nel verificare l'efficace attuazione della sottosezione;
- vi. favorire il monitoraggio del rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti previsti dalla legge o dai regolamenti da parte dei soggetti sui quali ricade la responsabilità dei procedimenti medesimi;
- vii. sensibilizzare tutti i soggetti che operano per conto dell'Ente ad impegnarsi attivamente e costantemente nell'attuare le misure di contenimento del rischio previste nel presente documento e nell'osservare le procedure e le regole interne;
- viii. assicurare la presenza di adeguati meccanismi per monitorare la correttezza dei rapporti tra l'Ente e i soggetti che con la stessa intrattengono relazioni di qualsiasi genere, anche verificando eventuali situazioni che potrebbero dar luogo al manifestarsi di conflitti d'interesse;
- ix. coordinare le misure di prevenzione della corruzione con le misure in materia di trasparenza previsti dal D.Lgs. 33/2013;
- x. coordinare le misure di prevenzione della corruzione con i controlli interni che devono essere attuati per vigilare sul rispetto delle disposizioni previste dal D.Lgs. 39/2013 sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi.

In esito all'attività di confronto con il RPCT, tenuto conto delle priorità e dei reali fabbisogni ai fini della piena implementazione del sistema di controllo interno e delle azioni richieste dalla disciplina in esame, il Consiglio di Amministrazione, contestualmente all'approvazione della presente sottosezione, ha individuato, con riferimento al triennio 2025 - 2027 ed in conformità con quanto previsto per il 2024, i seguenti obiettivi strategici:

OBIETTIVI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	OBIETTIVI TRASPARENZA AMMINISTRATIVA
Prevenzione dei rischi e monitoraggio continuo Identificare e prevenire i rischi, specialmente nelle aree più esposte a fenomeni corruttivi, è un obiettivo cruciale. Si intende potenziare la mappatura dei rischi attraverso un monitoraggio continuo e integrato, che permetta di individuare le vulnerabilità e di sviluppare piani di azione mirati. Le attività di valutazione dei rischi, eseguite con metodi avanzati e aggiornati, permetteranno all'organizzazione di intervenire preventivamente per mitigare gli impatti potenziali.	Incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli Stakeholder, sia interni che esterni Aumentare la chiarezza e l'accessibilità delle informazioni per gli stakeholder, sia interni che esterni. In considerazione della valenza del principio generale di trasparenza in correlazione con il profilo dell'integrità dell'azione amministrativa, promozione di azioni di miglioramento della qualità dei dati pubblicati garantendo non solo l'apertura del formato di pubblicazione, ma anche l'aggiornamento, la tempestività, la completezza, la semplicità di consultazione e la comprensibilità dei dati e delle informazioni pubblicate, al fine di assicurare un puntuale adempimento degli obblighi di pubblicazione anche attraverso i processi di digitalizzazione e l'organizzazione dei flussi informativi sia interni sia esterni all'organizzazione.
Formazione Continua su Etica e Prevenzione della Corruzione Sviluppare un programma di formazione continua per tutto il personale incentrato sulla prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'etica del comportamento. La formazione sarà strutturata per rafforzare la cultura dell'integrità e della responsabilità, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza sui rischi corruttivi e di garantire la corretta applicazione delle norme di condotta previste dal Codice di comportamento e dalla normativa anticorruzione. I programmi includeranno moduli specifici per la gestione dei conflitti di interesse, la tutela del whistleblower, l'uso etico delle tecnologie digitali, e le best practice nella gestione degli appalti pubblici e dei fondi europei (inclusi quelli del PNRR). Inoltre, la formazione verrà integrata con attività pratiche di aggiornamento sui flussi informativi e sugli strumenti digitali adottati per migliorare la trasparenza, rendendo il personale parte attiva nel raggiungimento degli obiettivi del PIAO, con particolare attenzione alla "Sezione Rischi Corruttivi e Trasparenza".	Potenziamento dei percorsi formativi del personale in materia di trasparenza e standardizzazione dei dati Prosecuzione e rafforzamento dei percorsi formativi in materia di prevenzione della corruzione, con particolare attenzione all'implementazione degli schemi standard di pubblicazione introdotti dalla delibera ANAC 495/2024 per il popolamento omogeneo della sezione "Amministrazione Trasparente". La formazione, di taglio propriamente operativo, è volta ad ottimizzare la rete dei referenti e dei responsabili degli adempimenti in materia di trasparenza, proattiva e reattiva, con focus sulle procedure di validazione dei dati e sui controlli della qualità delle informazioni secondo i requisiti dell'art. 6 del d.lgs. n. 33/2013, anche alla luce del necessario bilanciamento con la disciplina in materia di protezione dei dati personali (Reg. UE n. 679/2016, c.d. "GDPR"). L'attività formativa supporterà il processo di adeguamento alle nuove modalità di rappresentazione dei dati previsto nel periodo transitorio di 12 mesi, includendo anche l'illustrazione dei meccanismi di garanzia e correzione attivabili su richiesta degli stakeholder.

Procedimento di predisposizione e approvazione

La presente sottosezione è stata redatta a cura del RPCT di SZN con il coinvolgimento del personale dell'Ente ed in base agli indirizzi strategici diramati dal Consiglio di Amministrazione (cfr. quanto sopra, per la definizione degli obiettivi strategici di cui all'art. 1, comma 8, l. n. 190/2012).

Con riferimento all'aggiornamento per il triennio 2025 - 2027, il confronto sulle misure da adottare in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza è avvenuto, oltre che in corso d'anno, nel mese di gennaio 2025, attraverso interlocuzioni di approfondimento tra il RPCT, il Consiglio di Amministrazione, i Dirigenti e gli ulteriori Responsabili dell'Ente.

La sottosezione è stata conseguentemente adottata, in seno al PIAO, con Delibera del Consiglio di Amministrazione ed infine pubblicato sul sito istituzionale della Stazione, Sezione "Amministrazione Trasparente", Macrofamiglia "Altri contenuti", Sottosezione "Prevenzione della Corruzione".

Nell'ottica di garantire massimo coinvolgimento degli stakeholders, SZN curerà la consultazione pubblica, sollecitando i propri stakeholders a partecipare attivamente al processo di miglioramento continuo della strategia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, all'uopo pubblicando uno specifico avviso sul sito istituzionale nell'ottica di raccogliere eventuali suggerimenti o critiche costruttive della società civile.

La sottosezione, insieme al PIAO, è trasferito a tutto il Personale.

Ambito di applicazione

La presente sottosezione si rivolge a tutti i soggetti come di seguito individuati:

- Consiglio di Amministrazione e tutti coloro che rivestono funzioni di gestione e direzione nell'Ente, ivi compresi i Direttori di Dipartimento e Direttori di Sede A, i Coordinatori di Aree e Sedi Tipo B, i Responsabili di Ufficio nonché coloro che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo della Stazione;
- tutti coloro che intrattengono con la Stazione un rapporto di lavoro subordinato (dipendenti), a qualsiasi titolo;
- tutti coloro che collaborano con la Stazione in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori a progetto, borsisti, assegnisti etc.);
- coloro i quali operano su mandato o per conto della Stazione nell'ambito dei processi sensibili quali, ad esempio, i consulenti.

Per i soggetti che operano su mandato o per conto della Stazione Zoologica, i contratti che ne regolano i rapporti devono prevedere specifiche clausole che indichino chiare responsabilità in merito al mancato rispetto della presente sottosezione. Tali clausole sono proposte e periodicamente aggiornate dal RPCT.

La presente sottosezione, unitamente al PIAO, è trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti e all'Organismo Indipendente di Valutazione onde consentire le valutazioni e le verifiche di competenza.

Attori del sistema anticorruzione e trasparenza

Organo di indirizzo politico (Consiglio di Amministrazione)

L'organo di indirizzo politico della Stazione e, in particolare, il Consiglio di Amministrazione, in relazione alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza, svolge le seguenti funzioni:

1. ai sensi dell'art. 1, comma 7, l. n. 190/2012 nomina il RPCT, disponendo le eventuali modifiche organizzative necessarie per assicurare funzioni e poteri idonei per lo svolgimento dell'incarico con piena autonomia ed effettività;
2. adotta la presente sottosezione e i suoi aggiornamenti e li comunica ad A.N.A.C. secondo le indicazioni da questi fornite;

3. adotta gli atti di indirizzo di carattere generale che siano, direttamente o indirettamente, finalizzati alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
4. ai sensi dell'art. 1, comma 8, l. n. 190/2012 definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e della sottosezione.

Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

Con delibera del CdA n. 82 del 28/05/2024, è stata nominata Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Stazione Zoologica Anton Dohrn il dott. Salvatore Orfano.

Salvo quanto precisato nel corrispondente atto di nomina e qui richiamato, in merito al ruolo, alle funzioni e ai poteri del RPCT, si rinvia all'[allegato 3 al PNA 2022](#), cui si adegua la presente sottosezione.

Funzioni

Ai sensi della Legge n. 190/2012, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- predispone e propone al Consiglio di Amministrazione la presente sottosezione (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012);
- segnala al Consiglio di Amministrazione e all'**Organismo Indipendente di Valutazione** (OIV) le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza e indica al soggetto competente all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012);
- definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione (art. 1, comma 7, l. n. 190/2012);
- individua il personale da inserire nei programmi di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza art. 1, comma 10, l. n. 190/2012);
- verifica l'efficace attuazione della sottosezione e della sua idoneità, nonché propone la modifica dello stesso quando siano accertate significative violazioni delle prescrizioni ovvero quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'Ente (art. 1, comma 9, l. n. 190/2012);
- verifica, d'intesa con il personale competente e nei limiti in cui sia stata effettivamente programmata la misura, l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione (art. 1, comma 9, l. n. 190/2012) o comunque l'operatività di misure alternative, quali la c.d. "segregazione delle funzioni";
- vigila sul funzionamento e sull'osservanza della sottosezione (art. 1, comma 12, lett. b), l. n. 190/2012);
- comunica a tutte le strutture dell'Ente le misure di prevenzione da adottare e le relative modalità (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012);

- redige una relazione annuale, entro il 15 dicembre di ogni anno (o, comunque, entro il diverso termine indicato dall'A.N.AC.), recante i risultati dell'attività svolta e la pubblica nel sito *web* dell'Ente (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012);
- riferisce al Consiglio di Amministrazione sull'attività svolta, ogni volta in cui ne sia fatta richiesta (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012);
- riceve e gestisce le segnalazioni *whistleblowing* secondo quanto previsto dal d.lgs. n. 24/2023;
- Ai sensi del D.Lgs. 39/2013, in tema di inconferibilità e incompatibilità di incarichi e cariche, il RPCT svolge le seguenti funzioni:
- cura, anche attraverso le disposizioni della presente sottosezione, che presso l'Ente siano rispettate le disposizioni del Decreto sulla inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (art. 15, D.Lgs. n. 39/2013);
- contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconferibilità o incompatibilità di cui al D.Lgs. 39/2013 (art. 15, D.Lgs. n. 39/2013);
- segnala i casi di possibile violazione delle disposizioni del D.Lgs. n. 39/2013 all'A.N.AC., all'A.G.C.M. ai fini dell'esercizio delle funzioni di cui alla legge 20 luglio 2004, n. 215, nonché alla Corte dei conti, per l'accertamento di eventuali responsabilità amministrative (art. 15, D.Lgs. n. 39/2013).
- Ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013, in tema di trasparenza amministrativa, il RPCT svolge le seguenti funzioni:
- svolge stabilmente un'attività di controllo sull'adempimento da parte dell'Ente degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente ("Amministrazione Trasparente"), assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate (art. 43, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013);
- segnala al Consiglio di Amministrazione, all'Organismo Indipendente di Valutazione, all'A.N.AC. e, nei casi più gravi, agli organi disciplinari i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art. 43, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013);
- provvede all'aggiornamento della Parte "Trasparenza" della presente sottosezione all'interno della quale sono previste specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza e ulteriori misure e iniziative di promozione della trasparenza in rapporto con la Parte "Prevenzione della Corruzione";
- riceve e gestisce le istanze di accesso civico "semplice" (art. 5, comma 1, D.Lgs. n. 33/2013);
- chiede al soggetto all'uopo designato dall'Ente le informazioni sull'esito delle istanze di accesso civico "generalizzato" (art. 5, comma 2, D.Lgs. n. 33/2013);
- controlla e assicura la regolare attuazione dell'accesso civico "generalizzato" (art. 43, D.Lgs. n. 33/2013);
- si pronuncia sulle istanze di riesame a fronte del provvedimento emesso dall'Ente di diniego, totale o parziale, di accesso civico "generalizzato" ovvero in caso di mancato riscontro alle istanze di tal fatta (art. 5, comma 7, D.Lgs. n. 33/2013).

Requisiti di indipendenza e poteri del RPCT

Il RPCT è indipendente ed autonomo. Nei limiti di quanto previsto dalla legge, riferisce al Consiglio di Amministrazione ovvero all'Organismo Indipendente di Valutazione.

In relazione alle funzioni di cui sopra, al RPCT della Stazione Anton Dohrn sono attribuiti i seguenti poteri:

- in caso di segnalazioni o, comunque, nel caso in cui abbia notizia di presunti fatti illeciti che coinvolgano l'Ente, e nei limiti di quanto precisato dalla citata Delibera A.N.AC. n. 840/2018, chiedere delucidazioni scritte o verbali a tutti i dipendenti su comportamenti che possano integrare, anche solo potenzialmente, fatti di corruzione e illegalità;
- chiedere ai dipendenti che hanno istruito e/o adottato atti ovvero posto in essere attività, di dare per iscritto adeguata motivazione circa le circostanze - di fatto e di diritto - che hanno condotto alla scelta assunta;
- effettuare, anche con l'ausilio di eventuali organi di vigilanza presenti presso l'Ente, controlli mediante ispezioni e verifiche a campione presso le strutture maggiormente esposte al rischio, al fine di appurare la corretta attuazione delle misure di prevenzione previste dalla presente sottosezione;
- prevedere, sulla base delle risultanze ottenute in fase di prima applicazione della presente sottosezione, l'introduzione di meccanismi di monitoraggio in relazione ad eventuali (ed anche solo potenziali) ipotesi di conflitto di interessi, anche mediante la formulazione di proposta di adozione di specifica procedura in tal senso;
- valutare le eventuali segnalazioni/reclami anonimi e non anonimi provenienti da interlocutori istituzionali, da singoli portatori di interesse ovvero da cittadini che evidenzino situazioni di anomalia o prospettino, anche solo in termini di rischio, un evento corruttivo ovvero una carenza in termini di trasparenza amministrativa ex D.Lgs. n. 33/2013;
- ogni altro potere espressamente conferito dalla legge ovvero dalla prassi dell'A.N.AC. al RPCT.

Supporto conoscitivo e operativo

Lo svolgimento delle attività di impulso e coordinamento affidate *ex lege* al RPCT implica, anzitutto, che l'organizzazione sia resa trasparente e che le singole strutture siano coordinate tra loro e rispondenti alle direttive impartite dal medesimo RPCT.

L'attività del RPCT deve essere supportata ed affiancata - con continuità e massima efficacia - dal Consiglio di Amministrazione, dal Direttore Generale e da tutti i dipendenti, i quali sono obbligati, a pena di sanzione disciplinare, a garantire i flussi informativi disciplinati dalla presente sottosezione.

Inoltre, al fine di garantire verso il RPCT un adeguato e continuo supporto formativo, l'Ente - con cadenza periodica e, comunque, annuale - assicura verso il medesimo RPCT l'accesso, anche presso l'ente, a percorsi di formazione specialistica e professionalizzante, di taglio teorico (aggiornamento sulla normativa e la prassi di riferimento) e tecnico-operativo (metodologie per l'implementazione dei modelli di gestione del rischio).

Infine, l'Ente assicura verso il RPCT le risorse - materiali e umane - di ausilio trasversale al suo operato, e richiama tutto il personale a prestare il fattivo contributo nell'ambito

dell'aggiornamento annuale della presente sottosezione, della cura degli obblighi di pubblicazione, della gestione delle istanze di accesso civico e del monitoraggio sulla corretta e concreta attuazione delle misure introdotte della sottosezione medesima.

Tutele del RPCT

Il RPCT deve poter svolgere i compiti affidatigli in modo imparziale e al riparo da possibili ritorsioni. A tal fine l'Ente adotta le seguenti misure ritenute necessarie per garantire tali condizioni:

- la nomina del RPCT ha una durata non inferiore a 3 anni e cessa con l'approvazione del bilancio del terzo anno;
- l'incarico è rinnovabile una sola volta;
- il RPCT può essere revocato dal Consiglio di Amministrazione solo per giusta causa;
- rimane fermo l'obbligo di rotazione e la conseguente revoca dell'incarico nel caso in cui, nei confronti del RPCT, siano stati avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva;
- nei casi di cui alle precedenti lett. **c)** e **d)**, così come in caso di risoluzione del contratto di lavoro del nominato RPCT, si applica la disciplina di cui all'art. 15 del D.Lgs. 39/2013, che dispone la comunicazione all'A.N.AC. della revoca affinché questa possa formulare una richiesta di riesame prima che la risoluzione divenga efficace;
- inoltre, in ottemperanza al disposto dell'art. 1, co. 7, della l. n. 190/2012, così come modificata dal D.Lgs. n. 97/2016, eventuali misure discriminatorie, dirette o indirette, nei confronti del RPCT per motivi collegati, direttamente o indirettamente, allo svolgimento delle sue funzioni, devono essere tempestivamente segnalate all'A.N.AC., che può chiedere informazioni ed agire ai sensi del citato art. 15, anche alla luce della specifica disciplina contenuta nel *"Regolamento sull'esercizio del potere dell'Autorità di richiedere il riesame dei provvedimenti di revoca o di misure discriminatorie adottati nei confronti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per attività svolte in materia di prevenzione della corruzione"* adottato dal Consiglio dell'Autorità in data 18 luglio 2018.

Responsabilità

Il RPCT risponde delle responsabilità previste dalla vigente legislazione, in particolare come disciplinate dalla l. n. 190/2012 e collegata normativa e prassi d'attuazione. Si applicano, in ogni caso, le previsioni in materia di responsabilità disciplinare di cui al CCNL di riferimento per la Stazione Anton Dohrn.

Sostituto temporaneo del RPCT

In caso di temporanea ed improvvisa assenza le funzioni del RPCT sono assolte dal Direttore Generale. Qualora l'assenza si dovesse tradurre in una vera e propria *vacatio* del ruolo di RPCT, sarà compito dell'organo di indirizzo attivarsi immediatamente per la nomina di un nuovo Responsabile, con l'adozione di un atto formale di conferimento dell'incarico.

Dirigenti, Direttori, Coordinatori e Responsabili di Funzione

Anche in attuazione di quanto previsto dall'All. 1 al P.N.A. 2019, i Dirigenti della SZN (Direttori di Dipartimento e Direttori Sede Tipo A, Coordinatori di Area e Sede Tipo B, altri Responsabili), oltre ad attuare le misure di prevenzione previste dalla presente sottosezione per la rispettiva area di competenza, svolgono le seguenti funzioni:

- attività informativa nei confronti del RPCT, dell'Organo di Governo e, ricorrendone i presupposti, dell'Autorità giudiziaria;
- partecipano alla formazione obbligatoria e al processo di gestione del rischio, e segnatamente attuano le misure finalizzate alla prevenzione della corruzione;
- propongono le misure di prevenzione al RPCT;
- assicurano l'osservanza del Codice di Comportamento e verificano le ipotesi di violazione da parte dei dipendenti afferenti all'area di competenza;
- assicurano il reperimento e l'elaborazione dei documenti, dei dati e delle informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria ai fini dell'alimentazione della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web della Stazione, e in ogni caso, garantiscono il tempestivo e regolare flusso delle informazioni da pubblicare ai fini del rispetto dei termini stabiliti dal D.Lgs. 33/2013 (art. 43, co. 3, D. Lgs. 33/2013);
- gestiscono, anche nel coordinamento con il soggetto all'uopo incaricato e/o con il RPCT, le istanze di accesso civico "generalizzato" di loro competenza (art. 43, co. 4, D.Lgs. 33/2013);
- osservano le misure contenute nella presente sottosezione (art. 1, co. 14, l. 190/2012).

Si intendono per Responsabili i soggetti cui è riferita la titolarità degli Uffici innestati nell'organizzazione vigente della Stazione Zoologica ed identificati nelle Aree Amministrazione Generale e Terza Missione

Strutture attualmente aperte al pubblico:

- Acquario Storico;
- Turtle Point;
- Museo Darwin - Dohrn (DaDoM)
- Acquario Fano

Nonché

- Direttori di Dipartimento e responsabili delle strutture organizzative di II e III livello ivi innestate
- Direttori delle Sedi territoriali di tipo A;
- Coordinatori delle Area dell'Amministrazione Centrale e responsabili delle strutture organizzative ivi definite dalla vigente organizzazione;
- Coordinatori delle sedi territoriali di tipo B.

Personale

Tutti i dipendenti subordinati e parasubordinati della SZN:

- osservano le misure contenute nella presente sottosezione (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012);
- partecipano, ove richiesto, al processo di gestione del rischio;
- segnalano le situazioni di illecito, anche per il tramite del *whistleblowing*, al RPCT, ciascuno per la rispettiva sfera di competenza;

- segnalano personali casi, anche solo potenziali o apparenti, di conflitto di interessi contestualmente astenendosi dall'assumere decisioni o compiere atti in tale stato.

Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RSA)

La Stazione Zoologica ha nominato, con determina del Direttore Generale n. 678 del 4/08/2024, il Dott. Isidoro De Mare Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante, incaricato della compilazione e dell'aggiornamento annuale delle informazioni e dei dati identificativi nell'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti di cui al DLgs. 179/2012.

Gestore delle comunicazioni di operazioni sospette

Il Gestore delle comunicazioni di operazioni sospette è il soggetto delegato a valutare ed effettuare le comunicazioni in merito a fattispecie di riciclaggio di denaro o finanziamento al terrorismo alla Unità di Informazione Finanziaria (UIF) presso la Banca di Italia ai sensi del D. Lgs n. 231/2007 e delle corrispondenti Istruzioni UIF del 23 aprile 2018 e successive integrazioni. In relazione a SZN, tale incarico è assolto dal RPCT.

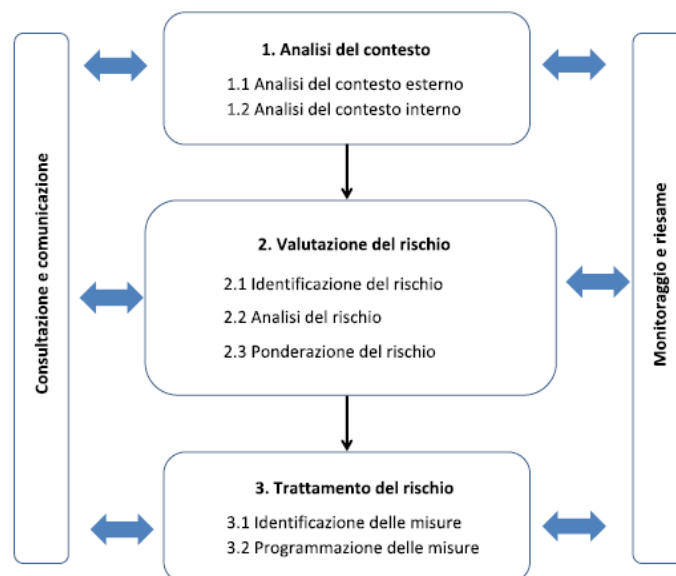
Ufficio Procedimenti Disciplinari

L' U.P.D. svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza (art. 55 bis d.lgs. n. 165 del 2001), provvede, ove non abbia già provveduto il Dirigente competente, alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria (art. 20 D.P.R. n. 3 del 1957; art.1, comma 3, l. n. 20 del 1994; art. 331 c.p.p.); partecipa insieme con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza alla redazione dell'aggiornamento del codice di comportamento dell'Amministrazione. Riferisce al Responsabile in merito all'attività sanzionatoria ed in merito all'attivazione dei procedimenti disciplinari che hanno comportato la segnalazione all'Autorità giudiziaria, stilando appositi report informativi con cadenza semestrale. Supporta il Responsabile Prevenzione in merito all'attuazione del processo di segnalazione di illeciti.

Prevenzione della corruzione - Gestione del rischio

La presente sottosezione è stata elaborata tenendo conto dell'attuale organizzazione dell'Ente, della dimensione dell'attività concretamente svolta dalla Stazione Zoologica Anton Dohrn.

La gestione del rischio - coerentemente con le indicazioni diramate dall'A.N.AC., da ultimo con l'all. 1 al P.N.A. 2019, confermate dagli Orientamenti 2022 - ha ripercorso, nell'ottica di implementare quanto previsto dal presente Piano, le fasi a seguire riepilogate.



Processo di gestione del rischio corruzione. **Fonte:** Allegato 1 PNA 2019-2021

I principi della gestione del rischio

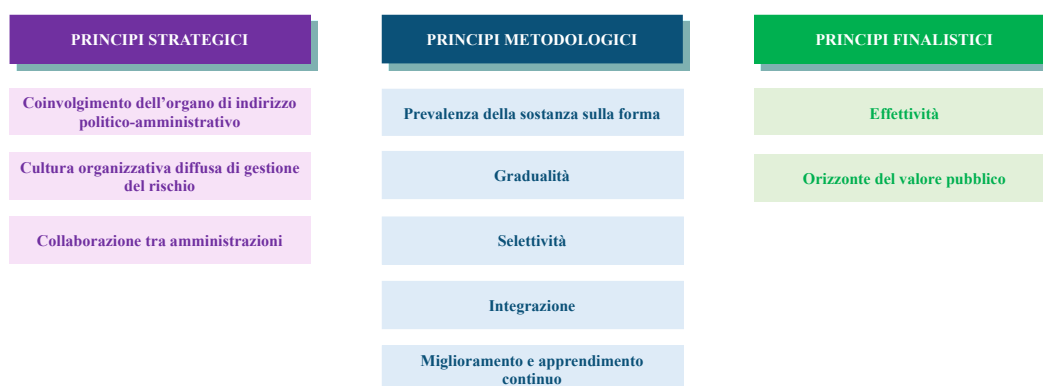
I principi fondamentali che governano la gestione del rischio, conformemente a quanto previsto dal P.N.A. (cfr. Allegato 6 al P.N.A. 2013, la Determinazione A.N.AC. n. 12/2015 e, da ultimo, il P.N.A. 2019), come ricavati dai Principi e dalle linee guida UNI ISO 31000:2010, rappresentano l'adozione nazionale, in lingua italiana, della norma internazionale ISO 31000. In particolare, in base ai suddetti principi, la gestione del rischio:

- contribuisce in maniera dimostrabile al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento delle prestazioni;
- è parte integrante di tutti i processi dell'organizzazione dell'Ente;
- aiuta i responsabili delle decisioni ad effettuare scelte consapevoli, determinare la scala di priorità delle azioni e distinguere tra linee di azione alternative;
- tiene conto esplicitamente dell'incertezza, della natura di tale incertezza e di come può essere affrontata;
- è sistematica, strutturata e tempestiva;
- si basa sulle migliori informazioni disponibili;
- è in linea con il contesto esterno ed interno e con il profilo di rischio dell'organizzazione;
- tiene conto dei fattori umani e culturali;
- è trasparente e inclusiva;
- è dinamica;
- favorisce il miglioramento continuo dell'organizzazione;
- va condotta in modo da realizzare sostanzialmente l'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza;
- è parte integrante del processo decisionale;
- è realizzata assicurando l'integrazione con altri processi di programmazione e gestione;

- è un processo di miglioramento continuo e graduale;
- implica l'assunzione di responsabilità;
- è un processo che tiene conto dello specifico contesto interno ed esterno di ogni singola amministrazione o ente, nonché di quanto già attuato;
- è un processo trasparente e inclusivo, che deve prevedere momenti di efficace coinvolgimento dei portatori di interesse interni ed esterni;
- è ispirata al criterio della prudenza volto anche ad evitare una sottostima del rischio di corruzione;
- non consiste in un'attività di tipo ispettivo o con finalità repressive ma implica valutazioni sulle eventuali disfunzioni a livello organizzativo.

I principi del P.N.A. 2019

L'A.N.AC. con il P.N.A. 2019, ha individuato i principi cardine per la redazione della presente sottosezione e per la gestione del rischio, come a seguire sintetizzati.



Analisi del contesto

La **Fase 1** del processo di gestione del rischio attiene all'analisi del contesto attraverso cui è possibile ottenere le informazioni necessarie a comprendere come il rischio corruttivo possa verificarsi all'**interno** della SZN necessarie a identificare il rischio corruttivo in relazione anche alle caratteristiche dell'ambiente in cui opera (contesto **esterno**) in relazione alle variabili proprie del contesto territoriale in cui l'Ente opera.

In dettaglio, la Determinazione A.N.AC. n. 12/2015, con previsioni confermate dal P.N.A. 2019, richiede di analizzare

- il **contesto esterno**, relativo alle caratteristiche dell'ambiente nel quale la Stazione svolge le proprie attività istituzionali, con riferimento a variabili culturali, criminologiche, sociali ed economiche del territorio.

In tal senso, vanno considerati sia i fattori legati al territorio di riferimento, sia le relazioni e le possibili influenze esistenti con i portatori e i rappresentanti di interessi esterni, al fine di comprendere le dinamiche territoriali di riferimento e le principali influenze e pressioni a cui una struttura è sottoposta, per poter indirizzare con maggiore efficacia e precisione la strategia di gestione del rischio

- il **contesto interno**, relativo agli aspetti legati all'organizzazione e alla gestione operativa dell'Ente, e conduce alla mappatura dei processi ad esso riconducibili.

Analisi del contesto esterno

Al fini dell'analisi del contesto esterno sono stati esaminati i dati elaborati dalle Relazioni diramate dall'A.N.AC. (in particolare, i dati afferenti alla Regione Campania), dal Ministero dell'Interno nonché gli ulteriori dati tratti dalle notizie diffuse dai media al fine di (i) riflettere sui possibili rischi esterni e, al contempo, (ii) individuare i portatori di interessi che potrebbero incidere sull'operatività della SZN. Il contesto di riferimento in cui opera SZN determina la tipologia dei rischi da prendere concretamente in considerazione. Mediante la considerazione del contesto di riferimento, si effettua una prima valutazione sintetica del proprio profilo di rischio. Questo al fine di rendere più concreta ed operativa la valutazione dei rischi condotta in modo analitico con riferimento a specifici pericoli. Mediante tale approccio l'Ente focalizza la propria attenzione solo sulle fattispecie di rischio che presentano una ragionevole verosimiglianza.

L'analisi di contesto esterno è stata elaborata attraverso l'utilizzo di dati oggettivi e soggettivi, disponibili in materia di sicurezza e legalità e, in particolare, di corruzione. Il RPCT ha fatto altresì riferimento ai dati presenti nella dashboard di A.N.AC. relativa agli indicatori di contesto.

In base alle fonti statistiche dell'ISTAT aggiornate a dicembre 2023, e non ancora aggiornate per il 2024, nella provincia di Napoli risiedono 2.980.338 abitanti:

- 1.530.744 femmine;
- 1.449.594 maschi.

La popolazione di origine straniera residente è di 127.154 abitanti, di cui:

- 62.768 femmine;
- 64,386 maschi.

In particolare, sono stati analizzati criticamente i dati recati dalle seguenti fonti cui si rinvia:

- **Relazione al Parlamento sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata** (anno 2021);
- Dati diramati dal **sito della Città Metropolitana di Napoli** (in particolare, l'importante studio denominato "*I dati del benessere equo e sostenibile (B.E.S.) e della generatività nella Città Metropolitana di Napoli*", del 2024) e della Regione Campania;
- Relazione sulle attività svolte ed i risultati conseguiti **dalla Direzione Investigativa Antimafia** luglio dicembre 2023;
- Comunicazioni della **Unità di Informazione Finanziaria** (UIF) presso la Banca d'Italia.

Da ultimo, è stato analizzato l'indice della criminalità, fondamentale per un'analisi completa del contesto esterno, in cui si riportano le statistiche dei reati stilate dal **Sole 24 Ore** per il 2023, la provincia di Napoli - sede principale di SZN - è collocata al 10° posto.

Tra i reati maggiormente denunciati vi sono:

- i delitti contro il patrimonio (ad esempio: furti, danneggiamenti, truffe e frodi informatiche);
- i delitti contro la persona (minacce, lesioni, violenza sessuale);
- i delitti contro l'ordine pubblico (associazione per delinquere e associazione di tipo mafioso).

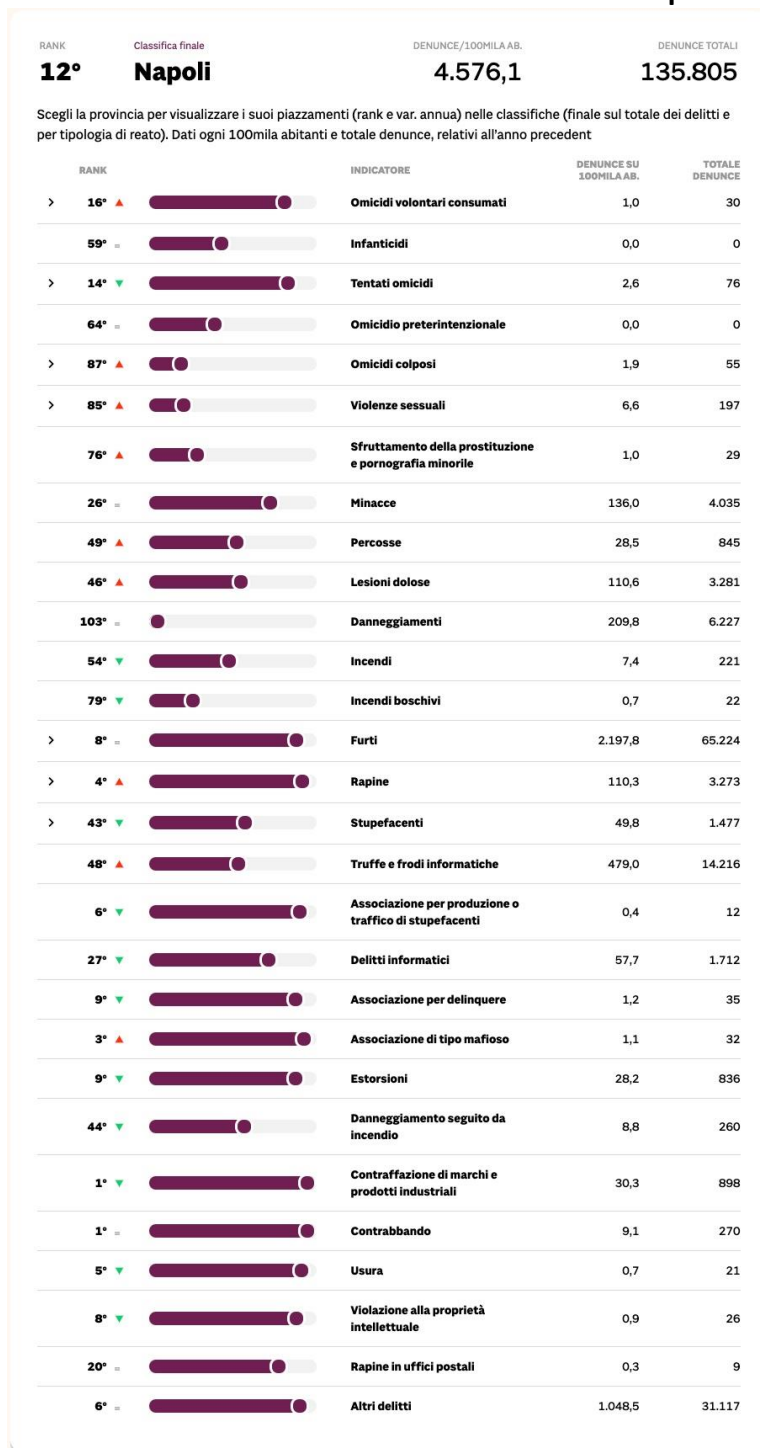
Negli ultimi cinque anni il trend relativo all'indice della criminalità è relativamente costante:

- 2019 17° posto;
- 2020 18° posto;
- 2021 14° posto;
- 2022 10° posto;
- 2023 10° posto;
- 2024 12° posto.

Tanto premesso, i riferimenti della Stazione Zoologica sono così riepilogabili:

- I. Ministeri (MUR, MEF) ed ulteriori Amministrazioni Pubbliche (e.g., Funzione Pubblica), in particolare Enti di Ricerca e Università;
- II. Ulteriori Enti istituzionali (es. Autorità di Vigilanza, fra tutte l'A.N.AC.);
- III. Soggetti privati (es. imprese, consulenti, etc.), destinatari o meno delle prestazioni e delle linee di ricerca curate da SZN (es. stakeholder);
- IV. Enti internazionali o stranieri, in relazione a stage, tirocini, formazione e alta formazione (Open University), o altre forme di partenariato in progetti di ricerca;
- V. Enti e imprese con i quali la Stazione si rapporta in termini contrattuali (appaltatori) o convenzionali;
- VI. Ulteriori utenti esterni (Soprintendenza beni Culturali etc).

Indice della criminalità 2024 – Provincia di Napoli



Si riporta a seguire, coerentemente alle finalità proprie dell'analisi del contesto esterno, una rappresentazione di sintesi dei principali rischi esterni evidenziati e delle azioni di contrasto che la SZN intende attuare a garanzia del corretto svolgimento dei processi interni *core* e strumentali. Nel prosieguo della presente sottosezione sono riportate le ulteriori azioni di livello generale concepite nell'ottica di gestire anche i versanti afferenti al contesto esterno della Stazione Zoologica Anton Dohrn.

CONTESTO ESTERNO			
Rischi esterni	Aree di SZN potenzialmente sottoposte ai rischi esterni	Misure di prevenzione	Responsabile della misura di prevenzione
• Infiltrazioni mafiose nelle procedure di affidamento ed esecuzione di appalti e contratti • Pressioni, variamente espresse, provenienti da soggetti esterni (es. operatori economici, dipendenti di altre pp.aa., etc.), anche al fine di reclutare personale a tempo determinato e TI • Possibili condotte illecite di utenti ovvero azioni di istigazione alla corruzione del personale di SZN • Richieste dell'utenza volte ad ottenere la complicità dei dipendenti della Stazione per la commissione di reati (es. peculato, abuso d'ufficio, reati ambientali, riciclaggio di denaro, etc.)	Consiglio di Amministrazione Direttore Generale Amministrazione Centrale Dipartimenti Sedi territoriali	Segnalazioni alle Autorità competenti in merito ad eventuali tentativi di infiltrazione mafiosa o comunque di pressione criminosa Verifiche e controlli antimafia Patto di Integrità	Consiglio di Amministrazione, Direttore Generale Ufficio Appalti, Contratti e Forniture, RPCT
		Azioni volte alla diffusione della cultura dell'etica e della legalità nei rapporti esterni con operatori economici e stakeholders: • Adeguamento della contrattualistica (affidamenti) • Aggiornamento costante del Codice di Comportamento • Consultazione pubblica della sottosezione e condivisione con gli <i>stakeholders</i> della Stazione • Apertura dei canali d'ascolto delle segnalazioni esterne	RPCT

Analisi del contesto interno

L'analisi del contesto interno si basa sull'approfondimento della struttura organizzativa del singolo Ente destinatario delle prescrizioni della L. n. 190/2012 e sulla rilevazione ed analisi dei relativi processi organizzativi (c.d. "mappatura dei processi").

In particolare, attraverso la mappatura dei processi si individuano e rappresentano le attività della Stazione Zoologica Anton Dohrn al fine di ottenere un perimetro di riferimento per la successiva attività di identificazione e valutazione dei rischi corruttivi o di maladministration. La mappatura conduce all'identificazione di aree che, in considerazioni delle attività a queste riconducibili, risultano - in varia misura - esposte a rischi.

In proposito, la Legge Anticorruzione e il P.N.A. (cfr., in particolare, la Determinazione A.N.AC. n. 12/2015, con previsioni confermate, da ultimo, dal P.N.A. 2019) individuano le seguenti aree di rischio c.d. “generali e obbligatorie”:

- A. personale;
- B. contratti;
- C. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- D. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario;
- E. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
- F. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
- G. incarichi e nomine;
- H. affari legali e contenzioso.

L’A.N.AC. ha altresì precisato che alle aree di cui sopra, possono aggiungersi ulteriori aree di rischio “specifiche” facenti capo ad eventuali caratteristiche tipologiche peculiari dei singoli Enti. Sulla base di quanto precede, si è dunque proceduto: all’**esame dell’attuale organizzazione dell’Ente**; all’**aggiornamento delle aree di rischio, in coerenza con le indicazioni di A.N.AC.**; all’**aggiornamento della mappatura dei processi**.

Nella presente sottosezione si riferiscono le risultanze dell’analisi dell’organizzazione e le aree di rischio aggiornate. L’Organizzazione della SZN è indicata nell’apposita sezione di questo PIAO (Organizzazione e Capitale Umano).

Il contesto interno: la Stazione Zoologica Anton Dohrn Napoli

La Stazione Zoologica Anton Dohrn (SZN) è stata fondata nel 1872 e approvata in quanto Ente morale con regio decreto il 21 ottobre 1923. L’Ente è stato riconosciuto, con la Legge del 20 novembre 1982 n. 886, “Istituto Scientifico Speciale” dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, sottoposto alla vigilanza del Ministero dell’Università e della Ricerca (MUR) ed è dotato di autonomia scientifica, organizzativa, finanziaria e contabile, riconosciuta dall’articolo 8 della legge 168/89. Successivamente, con il DPR 5 agosto 1991, la SZN è stata riconosciuta Ente di Ricerca a carattere non strumentale, confermando il ruolo di vigilanza del MIUR. Nel 2009, il D.Lgs. n. 213 ha decretato il riordino dei dodici Enti Pubblici di Ricerca vigilati dal MUR.

Con il D.Lgs. 218/2016, la SZN gode di autonomia statutaria e adotta propri regolamenti nel rispetto delle sue finalità e nell’esercizio dell’autonomia scientifica, finanziaria, organizzativa, patrimoniale e contabile.

Lo Statuto della SZN (approvato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 11 del 14.06.2019; cfr. anche delibera del CdA num. 31 del 15/3/2022) contempla quattro organi: Presidente, Consiglio di Amministrazione, Consiglio Scientifico e Collegio dei Revisori dei Conti. A questi organi si aggiunge l’Organismo Indipendente di Valutazione.

Per la missione della Stazione Zoologica ci si riferisce ad altre sezioni di questo PIAO e al PTA. Oltre alle specifiche attività di ricerca pura e applicata, la Stazione Zoologica - coerentemente con la sua tradizione:

- svolge, promuove, incentiva e coordina attività di ricerca con obiettivi di eccellenza, finalizzate all’ampliamento delle conoscenze nei settori individuati all’art. 2 dello

- Statuto anche in collaborazione con le Università, gli Enti pubblici di ricerca e altri soggetti pubblici o privati;
- svolge attività di ricerca industriale e sviluppo sperimentale in collaborazione con imprese nazionali ed internazionali;
 - promuove l'internazionalizzazione del sistema italiano della ricerca scientifica e tecnologica al fine di accrescerne la competitività e visibilità, incentivando la cooperazione scientifica e tecnologica con istituzioni ed enti di altri Paesi, partecipando a programmi di ricerca e contribuendo alle attività degli organismi internazionali, fornendo pareri, ove richiesti, alle autorità governative e garantendo la collaborazione con enti e istituzioni nazionali ed internazionali;
 - promuove l'introduzione di misure volte a favorire la collaborazione con le attività delle Regioni in materia di ricerca scientifica e tecnologica e sostegno all'innovazione per i settori produttivi;
 - realizza e gestisce o contribuisce a infrastrutture di ricerca scientifica e tecnologica, anche a livello internazionale;
 - promuove la formazione e la crescita scientifica e professionale permanente del personale, e iniziative di alta formazione, anche predisponendo apposite convenzioni con Università italiane e straniere, con qualificate Istituzioni scientifiche e con il coinvolgimento del mondo imprenditoriale;
 - promuove e realizza la divulgazione della cultura scientifica e la conoscenza dell'ambiente marino, della biologia degli organismi e degli ecosistemi marini;
 - collabora con i Ministeri, le Regioni, le amministrazioni locali, e le istituzioni a loro associate, al fine di promuovere, attraverso iniziative di ricerca, lo sviluppo delle specifiche realtà produttive del territorio;
 - svolge, su richiesta, attività di consulenza e valutazione tecnico-scientifica sulle materie di propria competenza nell'ambito dei campi della propria missione a favore di soggetti pubblici o privati, nazionali o internazionali;
 - nell'ambito del perseguimento delle proprie attività istituzionali può fornire servizi a terzi in regime di diritto privato;
 - svolge qualsiasi altra attività funzionale al conseguimento delle finalità istituzionali.

Per elementi riguardanti organizzazione della SZN si riferisca ad altre sezioni di questo PIAO e al Regolamento di Organizzazione e Funzionamento (ROF; cfr. delibera del CdA num. 34 del 15/3/2022). La SZN è attualmente articolata in Dipartimenti, Sedi Territoriali Tipo A e Aree dell'Amministrazione Centrale. Una disamina dell'organizzazione corrente della SZN è indicata alle seguenti sottosezioni di questo PIAO e alla Relazione sulle Performance, nonché presentata al Piano Triennale di Attività. Attraverso le procedure stabilite nel Regolamento di Organizzazione e di Funzionamento risultano istituiti cinque Dipartimenti.

Si riassumono di seguito gli atti di adozione degli schemi organizzativi della SZN:

Delibera del CdA n. 191 del 19/10/2021

Delibere del CDA n. 29/2023 del 03/5/2023, seduta del 21/4/2023

Al 31 dicembre 2024, le risorse umane della SZN ammontano a 229 unità di personale di ruolo a tempo TI a cui si aggiungono 39 unità di personale di ruolo a tempo determinato e altre tipologie di contratto (cfr. sottosezione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per dettagli).

Aree di rischio e mappatura dei processi

La mappatura dei processi rappresenta un modo efficace di individuare e rappresentare le attività dell'amministrazione avente carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi. In base all'analisi del contesto interno organizzativo sopra rappresentata, e coerentemente con le analisi svolte secondo le più recenti indicazioni di prassi dell'A.N.AC., possono annoverarsi le aree di rischio presentate in Tabella 3.

Il dettaglio dei processi correlati alle Aree di rischio di cui sopra è riportato nell'[Allegato-Gestione del rischio](#).

Aree di rischio individuate per SZN in base all'analisi del contesto interno organizzativo e coerentemente con le analisi svolte secondo le più recenti indicazioni di prassi dell'A.N.AC.

#	AREA DI RISCHIO
1	APPALTI, CONTRATTI, FORNITURE E ATTI AMMINISTRATIVI
2	RISORSE UMANE
3	CONTABILITA', FINANZA, BILANCIO
4	SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
5	RPCT
6	DPO
7	RELAZIONI INTERNAZIONALI, E SUPPORTO ALLA PRESIDENZA E AL CDA
8	PIANIFICAZIONE, PROGRAMMAZIONE, VALUTAZIONE E CASSA
9	AFFARI GENERALI, GESTIONE DOCUMENTALE PROTOCOLLO, ARCHIVIO e SUPPORTO ALLA DIREZIONE GENERALE
10	SERVIZI INFORMATICI & STATISTICI
11	ALTA FORMAZIONE E RAPPORTI CON LE UNIVERSITA'
12	GRANT INNOVATION OFFICE
13	COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE <i>(costituenda)</i>
14	RAPPORTI CON LA FONDAZIONE ANTON DOHRN
15	ATTIVITA' DI RICERCA
16	GESTIONE FINANZIARIA DEI PROGETTI
17	PROMOZIONE DELL'IMMAGINE, EROGAZIONI E CONTRIBUTI <i>(costituenda)</i>

La descrizione dei processi include:

Area di Rischio; Area di Rischio secondo la Tassonomia del P.N.A.; Processi; Attività; Responsabile del Processo; Rilevanza del Processo; Vincoli normativi o di prassi.

La valutazione del rischio

La valutazione del rischio è da considerarsi la fase del processo di gestione del rischio in cui lo stesso è identificato, analizzato e confrontato con gli altri rischi al fine di individuare le priorità di intervento e le possibili misure correttive e/o preventive. Nell'ambito della **Fase 2**, sulla base della mappatura dei processi aggiornata, è stata verificata la validità della valutazione dei rischi, come svolta in occasione delle pregresse programmazioni.

Nello specifico, si ricorda che la valutazione del rischio si articola in **3 sottofasi**:

1. **Identificazione dei rischi**: l'identificazione del rischio mira ad individuare gli eventi di natura corruttiva che possono verificarsi in relazione ai processi, o alle fasi dei processi, della Stazione. Tale identificazione si traduce nell'indicazione degli "eventi rischiosi" che, anche solo ipoteticamente, potrebbero verificarsi in relazione a ciascun processo e produrre conseguenze sull'Ente.
2. **Analisi dei rischi**: l'analisi dei rischi consiste - a seguito delle innovazioni introdotte dall'all. 1 al P.N.A. 2019 - un giudizio qualitativo in merito al *rating* da attribuire al singolo rischio considerato, formato all'esito dell'applicazione di determinati indicatori ("valore complessivo del rischio"). Analisi essenziale al fine di:
 - comprendere le cause del verificarsi di eventi corruttivi (c.d. fattori abilitanti) e, conseguentemente, individuare le migliori modalità per contrastarli;
 - definire quali siano gli eventi rischiosi più rilevanti e il livello di esposizione al rischio dei processi.
3. **Ponderazione dei rischi**: l'attività di ponderazione dei rischi costituisce l'ultima fase del processo di valutazione del rischio e consiste *"nel considerare il rischio alla luce dell'analisi e nel raffrontarlo con altri rischi al fine di decidere le priorità e l'urgenza di trattamento"*, così come ribadito ancora nell'All. 1 al P.N.A. 2019 [si vedano anche le integrazioni al PNA 2022].

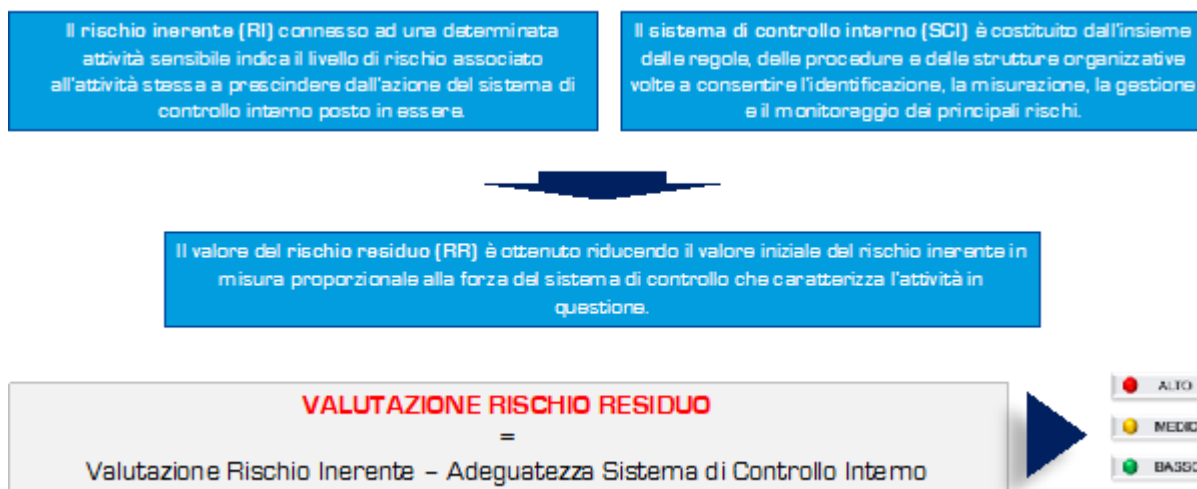
Per il corrente anno, in ottica di approccio graduale, la valutazione del rischio è stata condotta, sulla base della metodologia ispirata a criteri "**prudenziali**" di cui al P.N.A. 2019, fondata sulle seguenti linee progettuali:

- a. Identificazione dei rischi con abbinamento dei relativi fattori abilitanti, scelti tra quelli suggeriti, in via esemplificativa, dall'Autorità, e segnatamente:
 - *manca di misure di trattamento del rischio (controlli): in fase di analisi andrà verificato se presso l'amministrazione siano già stati predisposti – ma soprattutto efficacemente attuati – strumenti di controllo relativi agli eventi rischiosi*
 - *manca di trasparenza*
 - *eccessiva regolamentazione, complessità e scarsa chiarezza della normativa di riferimento*
 - *esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di pochi o di un unico soggetto*
 - *scarsa responsabilizzazione interna*
 - *inadeguatezza o assenza di competenze del personale addetto ai processi*
 - *inadeguata diffusione della cultura della legalità*
 - *manca attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.*

b. identificazione di **n. 9 indicatori** per l'analisi del rischio inerente, tratti in parte dalle esemplificazioni dell'A.N.AC., in parte da riflessioni interne volte a semplificare l'applicazione della metodologia e a meglio declinarla al contesto della Stazione Zoologica Anton Dohrn (Allegato alla presente sottosezione, recante la "Gestione del rischio");

INDICATORE 1	INDICATORE 2	INDICATORE 3	INDICATORE 4	INDICATORE 5	INDICATORE 6	INDICATORE 7	INDICATORE 8	INDICATORE 9
IL PROCESSO PRESENTA PROFILO DI DISCREZIONALITA'	IL PROCESSO HA RILEVANZA ECONOMICA (DIRETTA O INDIRETTA)	IL PROCESSO NON E' TRACCIABILE (IN TUTTO O IN PARTE)	IL PROCESSO NON E' SOTTOPOSTO A CONTROLLI O I CONTROLLI RISULTANO NON EFFICACI (IN TUTTO O IN PARTE)	IL PROCESSO E' GESTITO ISOLATAMENTE DA UN UNICO SOGGETTO (IN TUTTO O IN PARTE)	IN RELAZIONE AL PROCESSO CONSIDERATO SI REGISTRA NO, IN RIGATTO, CRISI O CORRUPTIVI O COMunque DI MALAMINISTRAZIONI, ACCERTATI DA SZN (PROCEDIMENTO DISCIPLINARE) O DA AUTORITA' GIUDIZIARIE (TRIBUNALE)	IN RELAZIONE AL PROCESSO CONSIDERATO, IN CASO DI AVVERGIAMENTO DEL RISCHIO, SI REGISTRA NO, IN CASO A SZN, IMPATTI ECONOMICI NEGATIVI	IN RELAZIONE AL PROCESSO CONSIDERATO, IN CASO DI AVVERGIAMENTO DEL RISCHIO, SI REGISTRA NO, IN CASO A SZN, IMPATTI ORGANIZZATIVI NEGATIVI	IN RELAZIONE AL PROCESSO CONSIDERATO, IN CASO DI AVVERGIAMENTO DEL RISCHIO, SI REGISTRA NO, IN CASO A SZN, IMPATTI REPUTAZIONALI NEGATIVI

- valorizzazione di ciascun indicatore in termini di rilevanza "basso" (verde), "medio" (giallo), "alto" (rosso; Figura 3);
- articolazione dell'analisi in (i) analisi del rischio *inerente* (o rischio lordo) e rischio *residuo*



- definizione del "**valore complessivo del rischio inerente**" quale media indicativa delle valutazioni qualitative rese in relazione ai singoli indicatori, sebbene non in via meccanicistica siccome ispirata al criterio di "prudenzialità" ed aperta possibilità a forme di ponderazioni correttive anche su iniziativa del RPCT;
- valorizzazione non solo dei rischi ma anche della efficacia delle misure di prevenzione (i.e. a contenimento dei primi) in termini di misura "migliorabile", "adequata" e "molto adeguata" (cfr. [Allegato-Gestione del rischio](#));
- l'attribuzione del rating di rischiosità in relazione al singolo processo è oggetto di specifica **motivazione**.

Detta metodologia prevede che le valutazioni siano rese, con cadenza annuale, dai singoli responsabili dei processi considerati (c.d. "risk self assessment"), ai quali - anche in occasione dei percorsi formativi - vengono rappresentati gli strumenti di cui si è dotata la Stazione per l'esecuzione dell'analisi. Il RPCT verifica la coerenza e, prima ancora, la correttezza delle valutazioni svolte dai singoli Direttori di Dipartimento, Direttori di Sede Tipo A e Coordinatori

di Area e Sedi Tipo B intervenendo in caso di incongruità riconoscibili ovvero suggerendo valutazioni maggiormente prudenziali, ove necessario.

Alla luce delle operazioni di cui sopra, è adottato il seguente schema logico, che sarà oggetto di continuo miglioramento ed implementazione negli anni a venire:

AREA DI RISCHIO SECONDO LA TASSONOMIA DEL P.N.A.	PROCESSI	ATTIVITÀ	RESPONSABILE DEL PROCESSO	RILEVANZA DEL PROCESSO (INTERNA/ESTERNA/MISTA)	VINCOLI NORMATIVI O DI PRASSI	ULTERIORI STRUTTURE/UFFICI O ENTI ESTERNI COINVOLTI NEL PROCESSO	RISCHIO CORRUPTIVO O DI MALADMINISTRATION (RISCHIO ASTRATTO E IPOTETICO)
--	----------	----------	---------------------------	--	-------------------------------	--	--

	INDICATORE 1	INDICATORE 2	INDICATORE 3	INDICATORE 4	INDICATORE 5	INDICATORE 6	INDICATORE 7	INDICATORE 8	INDICATORE 9
FATTORI ABILITANTI	IL PROCESSO PRESENTA PROFILI DI DISCREZIONALITÀ	IL PROCESSO HA RILEVANZA ECONOMICA (DIRETTA O INDIRETTA)	IL PROCESSO NON È TRACCIABILE (IN TUTTO O IN PARTE)	IL PROCESSO NON È SOTTOPOSTO A CONTROLLI O I CONTROLLI RISULTANO NON EFFICACI (IN TUTTO O IN PARTE)	IL PROCESSO È GESTITO ISOLATAMENTE DA UN UNICO SOGGETTO (IN TUTTO O IN PARTE)	IN RELAZIONE AL PROCESSO CONSIDERATO SI REGISTRANO, IN PASSATO, EPISODI CORRUPTIVI O COMunque DI MALADMINISTRATION, ACCERTATI DA SZN (PROCEDIMENTO DISCIPLINARE) O DA AUTORITÀ GIUDIZIARIE (TRIBUNALE)	IN RELAZIONE AL PROCESSO CONSIDERATO, IN CASO DI AVVERAMENTO DEL RISCHIO, SI REGISTRANO, IN CAPO A SZN, IMPATTI ECONOMICI NEGATIVI	IN RELAZIONE AL PROCESSO CONSIDERATO, IN CASO DI AVVERAMENTO DEL RISCHIO, SI REGISTRANO, IN CAPO A SZN, IMPATTI ORGANIZZATIVI NEGATIVI	IN RELAZIONE AL PROCESSO CONSIDERATO, IN CASO DI AVVERAMENTO DEL RISCHIO, SI REGISTRANO, IN CAPO A SZN, IMPATTI REPUTAZIONALI NEGATIVI

RATING DI RISCHIOSITÀ RISCHIO INERENTE	Indicare i principali fattori / le principali ragioni a motivo del rating di rischio attribuito.	MISURE DI PREVENZIONE DI LIVELLO GENERALE	MISURA DI PREVENZIONE DI LIVELLO SPECIFICO (Misure previste dalla singola struttura di SZN in analisi)	STATO DI ATTUAZIONE (in essere / da attuare entro II)	RESPONSABILE DELLA ATTUAZIONE DELLA MISURA	INDICATORE DI MONITORAGGIO	VALUTAZIONE DELLE MISURE IN ESSERE	PONDERAZIONE DEL RISCHIO (RATING DI RISCHIOSITÀ RISCHIO RESIDUO)	AZIONI DA PIANIFICARE PER MITIGARE IL RISCHIO RESIDUO	RESPONSABILE ATTUAZIONE DELLA MISURA	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE DELLA MISURA ULTERIORE PIANIFICATA
--	--	---	--	---	--	----------------------------	------------------------------------	--	---	--------------------------------------	---

Trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è da considerarsi la fase del processo di gestione del rischio volta a identificare le misure, stabilendo quelle più idonee a prevenire i rischi individuati e programmare adeguatamente e operativamente le misure di prevenzione della corruzione. Misure specifiche volte ad attenuare se non a neutralizzare i rischi corruzione identificati possono essere individuate ed indicate, ferma restando l'implementazione di quelle misure che si configurano come obbligatorie in quanto disciplinate direttamente dalla legge. Nel definire le concrete misure di trattamento del rischio, siano esse specifiche o generali, fondamentale è, comunque, verificare che siano rispettati i seguenti requisiti:

- presenza e adeguatezza di misure e/o controlli specifici preesistenti sul rischio individuato;
- efficacia delle misure nella neutralizzazione delle cause del rischio;
- sostenibilità economica e organizzativa delle misure (in caso di impossibilità di attuazione è necessario addurre un'adeguata motivazione);
- adattamento delle misure alle caratteristiche specifiche dell'organizzazione;
- gradualità delle misure rispetto al livello di esposizione del rischio residuo.

Nell'ambito della **Fase 3** si è proceduto alla identificazione delle misure di prevenzione in osservanza delle recenti indicazioni di prassi e, in particolare, nell'allegato 1 al P.N.A. 2019. Secondo gli indirizzi dell'Autorità, il trattamento del rischio è la fase tesa a individuare i correttivi e le modalità più idonee a prevenire i rischi e tiene conto delle priorità emerse in occasione della precedente sottofase di ponderazione del rischio.

Sin dalla Determinazione n. 12/2015, l'A.N.AC. distingue tra "**misure generali**" che si caratterizzano per il fatto di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione intervenendo in materia trasversale sull'organizzazione e sulla struttura dell'Ente, e "**misure specifiche**", così denominate per il fatto di incidere su problemi specifici individuati in occasione della fase di valutazione del rischio.

Le misure generali sono obbligatorie, in quanto previste direttamente dalla legge o dal P.N.A. Le misure specifiche, pur non essendo previste dalla legge, sono comunque fortemente raccomandate proprio perché connesse a specifiche criticità di determinati processi / aree dell'Ente considerato.

Nell'ambito dell'attività di **implementazione delle misure generali e specifiche** si è tenuto conto della congruità delle singole misure da introdurre e, soprattutto, della loro sostenibilità da parte dei singoli Uffici di SZN, in quanto destinatari delle misure medesime.

Per ciascuna misura (generale o specifica) è stato indicato:

- il responsabile dell'attuazione della misura;
- lo stato di attuazione della misura ("in essere"/"termine di attuazione");
- l'indicatore di monitoraggio;
- i target o "valori attesi".

Misure generali

Gli ambiti di seguito illustrati costituiscono **azioni e misure generali**, finalizzate alla prevenzione della corruzione, che la SZN è tenuta a adottare in quanto previste direttamente dalla legge e/o dal P.N.A. a cui tutte le pubbliche amministrazioni devono ricorrere per prevenire e contrastare i fenomeni di *maladministration*. In sintesi, si riportano a seguire le misure di livello generale.

Azioni e misure generali finalizzate alla prevenzione della corruzione e adottate da SZN in quanto previste direttamente dalla legge e/o dal P.N.A.

#	MISURE DI LIVELLO GENERALE
M1	FORMAZIONE OBBLIGATORIA
M2	INCONFERIBILITÀ E INCOMPATIBILITÀ DI INCARICHI, NONCHÉ CASI DI DELITTI CONTRO LA P.A.
M3	WHISTLEBLOWING
M4	CODICE DI COMPORTAMENTO E CODICE ETICO
M5	ASTENSIONE IN CASO DI CONFLITTO DI INTERESSI
M6	REVOLVING DOORS / PANTOUFLAGE
M7	AZIONI DI SENSIBILIZZAZIONE E RAPPORTO CON LA SOCIETÀ CIVILE
M8	INFORMATIZZAZIONE DEI PROCESSI

#	MISURE DI LIVELLO GENERALE
M9	ACCESSO TELEMATICO E RIUTILIZZO DI DATI, DOCUMENTI E PROCEDIMENTI
M10	FLUSSI INFORMATIVI DI COORDINAMENTO NEI CONFRONTI DEL RPCT
M11	GESTIONE DELLE RISORSE UMANE E FINANZIARIE IDONEE AD IMPEDIRE LA COMMISSIONE DEI REATI
M12	ROTAZIONE O MISURE ALTERNATIVE
M13	FORMAZIONE DI COMMISSIONI, ASSEGNAZIONE AGLI UFFICI E CONFERIMENTO DI INCARICHI IN CASO DI CONDANNA PER DELITTI CONTRO LA P.A.
M14	INCARICHI EXTRAISTITUZIONALI
M15	TRASPARENZA
M16	PATTO DI INTEGRITA'
M17	MISURE IN MATERIA DI ANTIRICICLAGGIO E CONTRASTO DEL FINANZIAMENTO DEL TERRORISMO (D.Lgs. n. 231/2007)

Formazione obbligatoria (M1)

La formazione riveste un'importanza cruciale nell'ambito della prevenzione della corruzione. A tal fine, il P.N.A. ha previsto la necessità di un'adeguata programmazione di specifici percorsi di formazione, strutturati su due livelli:

- **livello generale**, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale);
- **livello specifico**, rivolto al RPCT, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari/responsabili addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'Ente.

Il medesimo protocollo prevede altresì che la Stazione assicuri l'organizzazione di attività di formazione permanente delle risorse umane dell'Ente attraverso metodiche di formazione strutturata verificando, tra l'altro, il trasferimento dei principi etici che regolano lo svolgimento delle attività.

SZN, alla luce di quanto previsto dal P.N.A., ha provveduto allo svolgimento di specifiche attività di formazione. Caratteristica dei percorsi formativi proposti sarà la **modularità**, il cui obiettivo principale è quello di assicurare una formazione puntuale e continua che possa essere declinata in base ai diversi livelli di responsabilità e ai diversi livelli di "rischio" presenti nelle strutture dell'Ente, la cui articolazione di massima non potrà prescindere dai seguenti contenuti:

- 1 **Prevenzione della Corruzione e Trasparenza.** Il modulo introduttivo tratterà i fondamenti della prevenzione della corruzione e della trasparenza, con un focus sulle ultime novità normative e sulle deliberazioni ANAC del 2024. Si parlerà degli obblighi di pubblicazione e del loro ruolo nel garantire la trasparenza delle amministrazioni pubbliche. Verranno inoltre presentati gli schemi standard approvati per le pubblicazioni, con particolare attenzione alla scadenza del 25 settembre 2025.
- 2 **Trasparenza e Prevenzione della Corruzione negli Appalti Pubblici.** Sarà approfondito il tema della gestione degli appalti pubblici, considerati ambiti particolarmente esposti al rischio corruttivo. Verranno analizzate le misure preventive richieste per garantire trasparenza, competitività e imparzialità nelle gare e negli affidamenti. Saranno forniti

esempi pratici e indicazioni operative per la gestione delle procedure secondo le migliori pratiche.

- 3 **Whistleblowing: Strumenti e Tutela.** Questo argomento si concentrerà sull'importanza delle segnalazioni di illeciti come strumento per contrastare fenomeni corruttivi. Saranno illustrate le modalità per favorire un ambiente sicuro per i whistleblower, garantendo riservatezza e protezione da possibili ritorsioni. Si discuterà inoltre del ruolo strategico delle segnalazioni per migliorare i controlli interni.
- 4 **Cultura dell'Integrità e Codice di Comportamento.** Verrà posta enfasi sul codice di comportamento dei dipendenti pubblici, sottolineandone il ruolo centrale nella prevenzione di conflitti di interesse e comportamenti illeciti. Saranno affrontati i principi etici e le regole di condotta richieste, con esempi concreti per facilitare l'applicazione pratica. Inoltre, si promuoverà una riflessione sull'importanza dell'etica come pilastro per rafforzare la fiducia dei cittadini nelle istituzioni.
- 5 **Il Fenomeno del Pantouflage: Prevenzione e Controllo.** Il programma includerà una riflessione sul fenomeno del pantouflage (il passaggio di ex dipendenti pubblici a ruoli nel settore privato con potenziali conflitti di interesse). Saranno analizzate le misure di prevenzione e i controlli previsti dalla normativa per evitare situazioni che possano compromettere l'imparzialità e la trasparenza dell'amministrazione pubblica.
- 6 **Verifica della Conformità e Monitoraggio.** L'ultimo macroargomento riguarderà il monitoraggio delle attività amministrative per verificare il rispetto degli obblighi di trasparenza e prevenzione della corruzione. Si parlerà di audit interni, valutazione dei rischi corruttivi e tecniche di reporting per migliorare continuamente l'efficacia delle misure adottate.

L'efficacia di ogni intervento in argomento - in particolare se "mirato" a far fronte a specifiche evenienze - è direttamente connessa alla possibilità di un simmetrico intervento organizzativo rispetto a processi e procedimenti e al suo concreto tradursi in fattispecie regolamentare a livello della Stazione.

Inconferibilità e incompatibilità di incarichi, nonché casi di delitti contro la P.A. (M2)

Il D.Lgs. 39/13 recante disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, ha disciplinato:

- le particolari ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati in relazione all'attività svolta dall'interessato in precedenza;
- le situazioni di incompatibilità specifiche per i titolari di incarichi dirigenziali e assimilati;
- le ipotesi di inconferibilità di incarichi dirigenziali o assimilati per i soggetti che siano stati destinatari di sentenze di condanna per delitti contro la pubblica amministrazione.

La Stazione Zoologica Anton Dohrn, in conformità a quanto previsto dalla suddetta normativa, provvede a far sottoscrivere a tutti i soggetti titolari di incarichi di amministrazione e dirigenziali o assimilati presso la medesima una apposita dichiarazione relativa alle ipotesi di incompatibilità e inconferibilità e, successivamente, la pubblica sul proprio sito *web* (Tabella 5).

Coerentemente con quanto sopradetto, nell'apposita sottosezione di "Amministrazione Trasparente" del sito *web* di SZN sono pubblicate le dichiarazioni rese ai sensi dell'art. 20, del D. Lgs. 39/2013 dall'organo di indirizzo (*i.e.* Consiglio di Amministrazione), del Direttore Generale e dei Dirigenti.

In aderenza agli indirizzi diramati con Delibera A.N.AC. n. 833/2016 SZN prevede un *format* per l'acquisizione delle dichiarazioni di cui sopra, tale da prevedere l'elencazione di tutti gli incarichi ricoperti dal soggetto che si intende nominare, nonché delle eventuali condanne da questo subite per i reati commessi contro la Pubblica Amministrazione.

Il RPCT verifica periodicamente la veridicità di quanto dichiarato dagli interessati, formalizzando i risultati di siffatte verifiche, ed esercita i poteri che la legge e la presente sottosezione gli riconosce in relazione alla contestazione di eventuali violazioni.

A partire dal 2025 è altresì valutata l'opportunità di redigere un'apposita procedura che definisca le modalità e la frequenza dei controlli sulla veridicità delle dichiarazioni.

Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (*whistleblowing*) (M3)

In attuazione di quanto previsto dalla L. n. 190/2012 e correlati decreti attuativi nonché della prassi di A.N.AC. (in particolare, le Determinazioni n. 6/2015 e n. 1134/2017) nonché, da ultimo, del d.lgs. n. 24/2023 e delle corrispondenti Linee Guida A.N.AC. (Delibera n. 311/2023), SZN ha approvato la Procedura di segnalazioni *whistleblowing*.

I soggetti interessati sono tenuti a segnalare tempestivamente al RPCT qualsiasi notizia relativa alla commissione di reati, fatti illeciti, o comportamenti comunque contrari alle regole di condotta previste dal presente Piano e dalla ulteriore normativa interna, che risultino rilevanti ai fini della normativa anticorruzione e trasparenza.

La Società al fine di facilitare le segnalazioni al RPCT da parte dei soggetti che vengano a conoscenza di violazioni, anche potenziali, oltre ad assicurare la tutela della riservatezza del segnalante nei limiti previsti dalla legge, ha previsto più modalità per l'effettuazione della segnalazione:

- a. **in forma scritta**, tramite piattaforma crittografata, accessibile al seguente link <https://szn.whistleblowing.it/> seguendo le istruzioni ivi riportate;
- b. **in forma orale**, mediante richiesta di incontro diretto con il RPCT.

Il RPCT conserva le segnalazioni in via assolutamente riservata, secondo quanto previsto dalla Procedura.



Misura M1 “Formazione obbligatoria”

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Formazione di livello generale (tutto il personale)	Formazione, di livello generale, verso tutti i dipendenti di SZN sui temi dell'etica, dell'integrità (Disciplina anticorruzione e Trasparenza, Sezione Rischi corruttivi e trasparenza, Codice di comportamento, <i>whistleblowing</i>)	RPCT	Entro il 31/12 di ogni anno	Espletamento del percorso formativo Attestati di partecipazione	100% Impatto atteso: Sensibilizzazione del personale sui temi trattati
Formazione di livello specifico (RPCT e Responsabili)	Formazione frontale e/o a distanza, di livello specifico, di taglio teorico, tecnico e pratico		Entro il 31/12 di ogni anno	Questionari di gradimento Test di apprendimento	100% Impatto atteso: Professionalizzazione e aggiornamento del RPCT Maggiore padronanza degli strumenti per l'attuazione della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza

**Misura M2 “Inconferibilità e incompatibilità di incarichi, nonché casi di delitti contro la P.A.”**

MISURA	AZIONI	RESPONS. ATTUAZIONE	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI MONITORAGGIO	VALORI ATTESI
Inconferibilità e incompatibilità (D.Lgs. 39/2013)	Inserimento delle cause di inconferibilità e incompatibilità negli atti di attribuzione degli incarichi o negli interpelli per l’attribuzione degli stessi	RPCT	In essere	Adeguamento degli atti di conferimento degli incarichi / interpelli	100% Facilitazione ed efficacia dei controlli Puntualità nella richiesta, raccolta e monitoraggio delle dichiarazioni
	Obbligo di aggiornare la dichiarazione		Annuale	N. dichiarazioni aggiornate / N. dichiarazioni da aggiornare	
	Verifica in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati		Entro il 15/12 di ogni anno	Formalizzazione dell’esito delle verifiche	


Misura M3 “Tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito (whistleblowing)”.

MISURA	AZIONI	RESPONS. ATTUAZIONE	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI MONITORAGGIO	VALORI ATTESI
Tutela del dipendente che segnala illeciti (Whistleblowing)	Monitoraggio sull’attuazione della misura	RPCT	Entro il 15/12 di ogni anno	N. segnalazioni/N. dipendenti N. illeciti/N. segnalazioni	100% Sensibilizzazione del personale sull’importanza del whistleblowing. Rafforzamento dei controlli “bottom up”. Diffusione della cultura della legalità e dell’integrità

Codice di Comportamento e Codice Etico (M4)

Tra le misure di livello generale si annoverano le disposizioni contenute nel Codice di comportamento.

I principi e le regole di condotta contenute nel Codice di comportamento devono essere considerati parte integrante della presente sottosezione poiché arricchiscono il sistema di controllo preventivo creato da SZN per ridurre la probabilità di manifestazione dei reati di corruzione.

Al fine di prevenire tali reati è fatto obbligo per tutti i soggetti che operano presso SZN di:

- rispettare i principi-guida e le regole previste nel Codice di comportamento;
- astenersi da condotte che possano determinare una violazione, anche soltanto parziale, dei principi e delle regole incluse nel codice medesimo;
- astenersi dal realizzare qualsiasi comportamento che possa determinare il configurarsi di uno dei reati previsti dal Titolo II, Capo I del Codice penale o che possa creare un malfunzionamento di SZN;
- collaborare attivamente con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per favorire l'attuazione delle misure previste dalla presente sottosezione.

In considerazione di quanto sopra, l'Ente - con adempimenti a cura del RPCT - provvederà, ove necessario, all'aggiornamento del Codice rispetto a quanto previsto dal succitato d.P.R. 62/2013, tenuto conto di quanto previsto dalla Delibera A.N.AC. n. 177/2020, e delle modifiche introdotta dal D.P.R. n. 81/2023.

A lato, la Stazione ha adottato nel corso del 2021 il proprio Codice Etico, pubblicato nella Sezione "Amministrazione Trasparente" (delibera del CdA num. 4 del 16/02/2021).

A tal proposito, la Stazione Zoologica Anton Dohrn ha adottato un Codice di Comportamento (approvato con delibera del CdA n. 9 del 26.01.2022) e si è dotata di un Comitato Etico (attualmente in fase di rinnovo).

Astensione in caso di conflitto di interesse (M5)

L'art. 1, comma 41, della L. n. 190/2012 ha introdotto l'art. 6-bis della l. n. 241 del 1990, il quale ha imposto una particolare attenzione da parte dei responsabili del procedimento sulle situazioni di conflitto di interessi (Tabella 8).

La norma contiene due prescrizioni:

- è stabilito un obbligo di astensione per il responsabile del procedimento, il soggetto competente ad adottare il provvedimento finale e i titolari degli uffici competenti ad adottare atti endo-procedimentali nel caso di conflitto di interessi anche solo potenziale;
- è previsto un dovere di segnalazione a carico dei medesimi soggetti.

La norma va letta in maniera coordinata con gli Artt. 6 e 7 del Codice di Comportamento, ai quali si rinvia per quanto concerne termini e modalità di applicazione dell'istituto. Sul versante dei contratti pubblici, inoltre, occorre ricordare che ai sensi dell'art. 16 del d.lgs. n. 36/2023:

- a. le stazioni appaltanti prevedono misure adeguate a contrastare le frodi e la corruzione nonché per individuare, prevenire e risolvere in modo efficace ogni

- ipotesi di conflitto di interesse nello svolgimento delle procedure di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni, in modo da evitare qualsiasi distorsione della concorrenza e garantire la parità di trattamento di tutti gli operatori economici;
- esiste un conflitto d'interesse quando il personale di una stazione appaltante o di un prestatore di servizi che, anche per conto della stazione appaltante, interviene nello svolgimento della procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni o può influenzarne, in qualsiasi modo, il risultato, ha, direttamente o indirettamente, un interesse finanziario, economico o altro interesse personale che può essere percepito come una minaccia alla sua imparzialità e indipendenza nel contesto della procedura di appalto o di concessione;
 - costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del D.P.R. n. 62/2013;
 - il personale che versa in situazione di conflitto di interesse è tenuto a darne comunicazione alla stazione appaltante, ad astenersi dal partecipare alla procedura di aggiudicazione degli appalti e delle concessioni e alla fase di esecuzione del contratto;
 - fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale, la mancata astensione costituisce comunque fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente;
 - la stazione appaltante vigila su quanto sopra.

In relazione a quanto sopra, la SZN richiama l'attenzione di tutto il personale in occasione delle sessioni di formazione (di livello generale e specifico) in materia di prevenzione della corruzione, e sollecita l'acquisizione delle dichiarazioni specificatamente contemplate dal Codice di comportamento.

Inoltre, ai fini di una completa attuazione dell'art. 16 del d.lgs. n. 36/2023 SZN assicura che ciascun RUP e/o DEC e/o DL, sottoscriva un'apposita dichiarazione relativa all'inesistenza di conflitti di interesse, da rendersi ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/00.

Sarà altresì assicurata un'azione di attenta *compliance* rispetto alle Linee Guida A.N.AC. n. 15 recanti "*Individuazione e gestione dei conflitti di interesse nelle procedure di affidamento di contratti pubblici*".

Misura M4 "Codice di Comportamento e Codice Etico"

MISURA	AZIONI	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI MONITORAGGIO	VALORI ATTESI
Codice di Comportamento	Formazione del personale in materia di codice di comportamento	RPCT, in raccordo UPD e Direttore Generale	Entro il 31/12 di ogni anno	Aggiornamento del Codice di Comportamento	Almeno i Dirigenti e le PO (100% Dirigenti e PO)

MISURA	AZIONI	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI MONITORAGGIO	VALORI ATTESI
	Monitoraggio della conformità del comportamento dei dipendenti alle previsioni del Codice	Dirigenti	Entro il 30/11 di ogni anno		Eventuale attivazione di procedimenti disciplinari in caso di comportamento difforme

Misura M5 "Astensione in caso di conflitto di interesse"

MISURA	AZIONI	RESPONSABILE ATTUAZIONE	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI MONITORAGGIO	VALORI ATTESI
Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse	Segnalazione a carico dei dipendenti di ogni situazione di conflitto anche potenziale secondo le modalità individuate dall'Amministrazione	I Responsabili sono responsabili della verifica e del controllo nei confronti dei dipendenti	Tempestivamente e con immediatezza	Dichiarazione resa dall'interessato	N. Segnalazioni/N. Dipendenti N. Controlli/N. Dipendenti
	Segnalazione da parte dei Dirigenti al Responsabile della Prevenzione di eventuali conflitti di interesse anche potenziali secondo le modalità individuate dall'Amministrazione	RPCT	Tempestivamente e con immediatezza	Dichiarazione resa dall'interessato	N. Segnalazioni volontarie/N. Dirigenti N. Controlli/N. Dirigenti

Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici (M6)

Ai sensi dell'art. 53, comma 16-ter, D.Lgs. n. 165/2001 i dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti³.

Inoltre, l'art. 21, del D.Lgs. 39/2013 stabilisce che *“Ai soli fini dell'applicazione dei divieti di cui al comma 16-ter dell'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, sono considerati dipendenti delle pubbliche amministrazioni anche i soggetti titolari di uno degli incarichi di cui al presente decreto, ivi compresi i soggetti esterni con i quali l'amministrazione, l'ente pubblico o l'ente di diritto privato in controllo pubblico stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo. Tali divieti si applicano a far data dalla cessazione dell'incarico”*.

In merito, l'A.N.AC. ha altresì precisato, con deliberazione n. 493 del 25 settembre 2024, che i dipendenti con poteri autoritativi e negoziali, cui fa riferimento l'art. 53, comma 16-ter del D.Lgs. n. 165/2001, sono i soggetti che esercitano concretamente ed effettivamente, per conto della Pubblica Amministrazione / Ente di appartenenza, i predetti poteri e, dunque, i soggetti che emanano provvedimenti amministrativi per conto dell'Ente e perfezionano negozi giuridici attraverso la stipula di contratti in rappresentanza giuridica ed economica dell'ente (a titolo esemplificativo, i dirigenti e coloro che svolgono incarichi dirigenziali, ad es. ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d.lgs. 165/2001 o, negli enti locali, ai sensi dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, nonché coloro i quali esercitano funzioni apicali o ai quali sono stati conferite specifiche deleghe di rappresentanza all'esterno dell'ente)⁴.

In merito alla disposizione citata occorre precisare che:

- *“L'art. 53, co. 16 ter, del d.lgs. n. 165 del 2001, introdotto dall'art. 1, co. 42 e 43, della legge n. 190 del 2012, non si applica nei confronti dei dipendenti assunti prima dell'entrata in vigore della citata legge, ferma restando l'opportunità che il dipendente si astenga dal rappresentare gli interessi del nuovo datore di lavoro presso l'ufficio dell'amministrazione di provenienza”* (cfr. FAQ A.N.AC. Anticorruzione, n. 2.6);
- *“Le prescrizioni ed i divieti contenuti nell'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001, che fissa la regola del c.d. pantouflage, trovano applicazione non solo ai dipendenti che esercitano i poteri autoritativi e negoziali per conto della PA, ma anche ai dipendenti che – pur non esercitando concretamente ed effettivamente tali poteri – sono tuttavia competenti ad elaborare atti endo-procedimentali obbligatori (pareri, certificazioni, perizie) che incidono in maniera determinante sul contenuto del provvedimento finale, ancorché redatto e sottoscritto dal funzionario competente”* (cfr. Orientamento A.N.AC. n. 24/2015).

- Il divieto si applica indistintamente agli incarichi a titolo oneroso e a titolo gratuito, comprendendo ogni forma di rapporto di lavoro subordinato presso soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione, così come gli incarichi professionali, di consulenza e le cariche sociali o posizioni di amministrazione. La proibizione si estende inoltre a qualsiasi tipologia di rapporto di lavoro autonomo o professionale con i medesimi soggetti privati destinatari, includendo anche le collaborazioni e gli incarichi non retribuiti, nonché l'assunzione di cariche sociali o posizioni di qualunque tipo, anche se prestate a titolo gratuito. (cfr. deliberazione n. 493/2024)
- Il divieto di pantouflage trova applicazione nei confronti degli enti privati quali associazioni, fondazioni e federazioni con natura privatistica, nonché delle imprese e degli studi di professionisti abilitati, come quelli legali, di ingegneria e architettura. (cfr. deliberazione n. 493/2024)
- La normativa non si estende agli enti privati costituiti successivamente alla cessazione del rapporto di pubblico impiego del dipendente e alle società in house, le quali, essendo considerate *longa manus* delle pubbliche amministrazioni, sono generalmente escluse dall'ambito di applicazione del divieto, poiché si presume che l'assunzione di un ex dipendente pubblico non generi conflitti di interesse. (cfr. deliberazione n. 493/2024)
- L'ANAC non prende in considerazione le segnalazioni presentate dopo la scadenza del periodo di tre anni dall'assunzione da parte del soggetto privato dell'ex dipendente pubblico. (cfr. deliberazione n. 493/2024)

Ai fini dell'attuazione della previsione normativa di cui sopra, la Stazione prevedrà l'obbligo per tutti i soggetti privati destinatari del divieto a non concludere rapporti di lavoro subordinato o autonomo e comunque a non attribuire incarichi ad ex dipendenti che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle Pubbliche Amministrazioni per il triennio successivo alla cessazione del rapporto, nonché l'obbligo di dichiarare che all'interno della propria organizzazione non prestano attività lavorativa o professionale ex dipendenti pubblici che rientrino nella fattispecie di cui sopra.

Inoltre, nei bandi di gara o negli atti prodromici agli affidamenti di contratti pubblici, anche mediante procedura negoziata o affidamento diretto, è inserita apposita clausola che preveda la non ammissibilità alla partecipazione alla gara di concorrenti che si trovino nelle condizioni di cui all'art. 53, co. 16-ter, del D.Lgs. n. 165/2001.

Sempre in materia di affidamenti di contratti pubblici, in attuazione delle disposizioni contenute nella deliberazione dell'ANAC n. 493/2024 è prevista l'applicazione della seguente procedura operativa per tutti i casi in cui la stazione appaltante (S.A.) ritiene che un operatore economico (O.E.) abbia assunto un ex dipendente pubblico proveniente dalla stessa S.A. o dalle sue articolazioni, in violazione del divieto di pantouflage.

Fase 1: Ricezione della dichiarazione dell'O.E.

- La S.A. deve inserire nel bando di gara e nel DGUE (Documento di Gara Unico Europeo) una dichiarazione in cui l'O.E. attesta di non trovarsi “nella condizione prevista dall'art.

53 comma 16-ter del D.Lgs. 165/2001 (pantouflage o revolving door)” e deve essere resa ai sensi dell’articolo 46 del d.P.R. 445/2000.

Fase 2: Valutazione della dichiarazione

- La S.A. deve verificare la veridicità e la completezza della dichiarazione dell’O.E., acquisendo tutta la documentazione necessaria.
- Nel caso in cui la S.A. sia a conoscenza di un precedente provvedimento ANAC di accertamento della violazione del divieto di pantouflage da parte dell’O.E., la dichiarazione sarà considerata non veritiera.

Fase 3: Decisione della S.A.

- **Scenario 1: Dichiarazione veritiera e nessun provvedimento ANAC**
 - Se la S.A. ritiene che la dichiarazione sia veritiera e non vi è alcun provvedimento ANAC, la procedura di gara prosegue regolarmente.
- **Scenario 2: Dichiarazione veritiera ma provvedimento ANAC esistente**
 - Se la dichiarazione è veritiera, ma la S.A. è a conoscenza di un provvedimento ANAC che accerta la violazione del divieto di pantouflage da parte dell’O.E., la S.A. deve escludere l’O.E. dalla gara. Questo perché il provvedimento ANAC ha valore vincolante per la S.A.
 - L’esclusione deve essere motivata, indicando il provvedimento ANAC come base per la decisione, e comunicata all’O.E. e ad ANAC
- **Scenario 3: Dichiarazione non veritiera**
 - Se la S.A. ritiene che la dichiarazione sia non veritiera e che possa influenzare indebitamente il processo decisionale, deve escludere l’O.E. dalla gara.
 - L’esclusione deve essere motivata e comunicata all’O.E.
 - La S.A. deve segnalare immediatamente l’esclusione all’ANAC, allegando tutta la documentazione relativa alla presunta violazione del divieto di pantouflage, anche ai fini dell’applicazione delle sanzioni previste dal Codice dei Contratti Pubblici per le dichiarazioni non veritiere.

Sul versante degli incarichi, sin dalla precedente programmazione in materia di prevenzione della corruzione, è stato altresì previsto che:

- i. all’atto dell’assunzione del personale, nel relativo contratto individuale di lavoro, deve essere inserita la clausola *pantouflage/revolving doors*;
- ii. l’inserimento della clausola in questione nei contratti di assunzione per tutto il personale, a prescindere dalla qualifica e dalle mansioni assegnate, dipende dalla imprevedibilità a priori della progressione di carriera e/o della mobilità interna durante la vita lavorativa;
- iii. nei contratti con i quali sia affidato a soggetti, anche esterni a SZN, uno degli incarichi previsti dal D.Lgs. 39/2013 ovvero nel caso di conferimenti di incarichi ad altri soggetti esterni con i quali la Stazione stabilisce un rapporto di lavoro, subordinato o autonomo deve essere inserita analoga clausola;

- iv. effettua, a cura del RPCT, e in aderenza al modello operativo raccomandato dal P.N.A. 2022 e ribadito dalla deliberazione dell'ANAC n. 493/2024, le verifiche puntuali sui soggetti interessati dal divieto, mediante accesso alle banche dati a disposizione dell'Ente, all'uopo redigendo apposito verbale di verifica;
- v. segnala, a cura del RPCT, all'A.N.AC. e alle ulteriori Autorità competente le ipotesi di violazione del divieto, come riscontrate in sede di verifica.

È stato altresì precisato che:

- i. a tutti i dipendenti che cessano di prestare servizio per SZN, dovrà essere consegnata apposita informativa inerente ai limiti ex art. 53, co. 16, ter, D.Lgs. 165/2001, con contestuale sottoscrizione di dichiarazione in calce che attesti l'avvenuta ricezione della stessa;
- ii. i Responsabili dell'attuazione della misura, come sottoindicati, informano tempestivamente il RPCT di ogni violazione riscontrata.

Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la Società civile (M7)

Uno degli obiettivi strategici principali dell'azione di prevenzione della corruzione è costituito dalla risonanza dei fatti di cattiva amministrazione / corruzione, rispetto ai quali assumono particolare importanza le azioni di sensibilizzazione verso l'utenza, i cittadini e gli *stakeholders* della Stazione Zoologica Anton Dohrn.

Una prima azione in tal senso, in particolare, consiste nel dare **efficace comunicazione e diffusione** alla strategia di prevenzione dei fenomeni corruttivi impostata e attuata mediante la presente sottosezione.

Considerato altresì che l'azione di prevenzione e contrasto della corruzione richiede un'apertura di credito e di fiducia nei rapporti con i cittadini, gli utenti e le imprese, alimentata dal funzionamento di stabili canali di comunicazione, la SZN provvederà - con adempimenti a cura del RPCT - ad evidenziare sul proprio sito *web* le **specifiche modalità di comunicazione** per i portatori di interesse e dei rappresentanti delle categorie di utenti e di cittadini rispetto all'azione della Stazione medesima, anche attraverso l'organizzazione di **Giornate della Trasparenza**.

La SZN provvederà altresì alla pubblicazione sul proprio sito *web* della presente sottosezione e dei relativi aggiornamenti, e con periodiche fasi di **consultazione pubblica** come prevede il P.N.A.

Inoltre, la SZN assicura un canale telematico riservato e differenziato per consentire a soggetti esterni di effettuare la **comunicazione da e verso il RPCT relativamente a condotte di natura corruttiva, latamente intese, che interessino il personale di SZN**.

In tal senso, è attivato uno specifico **account di posta elettronica**, deputato all'acquisizione di eventuali segnalazioni da parte di cittadini, utenti e portatori di interessi diffusi: rpct@szn.it.

Informatizzazione dei processi (M8)

Come previsto sin dal P.N.A., tale misura dovrebbe consentire, per tutte le attività della Stazione, la tracciabilità dei processi con l'individuazione delle responsabilità per ciascuna fase.

La SZN ha intrapreso alcune iniziative per l'automatizzazione di procedimenti/processi, e precisamente:

- Anagrafica dei dipendenti;
- Protocollo generale;
- Piattaforma informatica per l'affidamento di lavori, servizi e forniture;
- Fatturazione elettronica;
- Procedure concorsuali;
- Gestione dei budget progetti;
- Workflow procedimentale.

Accesso telematico e riutilizzo di dati, documenti e procedimenti (M9)

Tale misura consente l'apertura della Stazione verso l'esterno e, di conseguenza, la diffusione del patrimonio pubblico e il controllo sull'attività da parte dell'utenza.

Attraverso le pubblicazioni nella sezione del sito web "Amministrazione Trasparente", la SZN provvede, conformemente a quanto previsto dalla legge, a rendere facilmente accessibili e riutilizzabili le informazioni di cui al D.Lgs. n. 33/2013, nonché a rendere disponibile la presente sottosezione.

A norma dell'art. 1, comma 30, della L. n. 190/2012, nel rispetto della disciplina sul diritto di accesso ai documenti amministrativi di cui al capo V della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni, in materia di procedimento amministrativo, SZN ha cura di rendere accessibili in ogni momento agli interessati, tramite strumenti di identificazione informatica, le informazioni relative ai provvedimenti e ai procedimenti amministrativi che li riguardano.

A tal fine la SZN provvede a mettere a disposizione la posta elettronica certificata quale strumento per l'esercizio del diritto di accesso da parte dei soggetti interessati, dandone evidenza in apposita sezione del proprio sito *web*.


Misura M6 “Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici”

MISURA	AZIONI	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI MONITORAGGIO	VALORI ATTESI
Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (Pantouflage / Revolving doors)	Adeguamento atti di conferimento di incarico / contratto di lavoro	RPCT	In essere	Aggiornamento degli atti standard	100% Rafforzamento dei controlli tesi al presidio della misura del <i>pantouflage / revolving doors</i>
	Inserimento nei bandi di gara/contratti d'appalto della condizione soggettiva di non aver concluso contratti di lavoro con ex dipendenti pubblici in violazione del divieto di pantouflage		Per tutta la durata del presente Piano	% di bandi/contratti con clausola inserita	
	Procedura Violazioni Appalti		Entro 15 giorni dalla segnalazione	% procedure attivate nei tempi previsti	
	Flussi informativi verso il RPCT relativamente alle irregolarità riscontrate		Ad evento, tempestivo	Flussi informativi verso il RPCT relativo alle irregolarità riscontrate	
	Acquisizione della dichiarazione di <i>exit</i>		Ad evento, tempestivo	Monitoraggio del RPCT in merito all'avvenuta acquisizione delle dichiarazioni	
	Verifiche successive		Puntuali, su tutti i soggetti interessati dal divieto	Report di verifica	

**Misura M7 “Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile”**

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Azioni di sensibilizzazione e rapporto con la società civile	Consultazione pubblica del Piano Apertura di canali d'ascolto per la disamina dei reclami dell'utenza aventi rilevanza ai sensi della l. n. 190/2012	RPCT	In essere	Adozione della procedura	100% Impatti attesi: Diffusione della cultura della legalità e dell'integrità

Misura M8 “Informatizzazione dei processi”

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Informatizzazione dei processi	Verifica di eventuali azioni di informatizzazione da attuare	Responsabili di Area - RPCT (per coordinamento)	Entro il 31/12	Identificazione dei processi di trasformazione digitale	100% Impatti attesi: <i>Semplificazione e tracciabilità dell'attività svolta</i>



Misura M9 “Accesso telematico e riutilizzo”

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Accesso telematico e riutilizzo di dati, documenti e procedimenti	Messa a disposizione di indirizzo dedicato per l'accesso Aggiornamento periodico del Regolamento Unico di Accesso	RPCT	In essere	Presenza di informativa e indirizzo mail sul sito	100% <i>Impatti attesi:</i> Favorire il costante dialogo con l'utenza interessata

Flussi informativi di coordinamento nei confronti del RPCT (M10)

Come sopra anticipato, ai fini dell'adempimento delle rispettive funzioni in materia di anticorruzione e trasparenza, il RPCT si avvale del supporto e della imprescindibile collaborazione di tutto il personale dell'Ente.

In particolare, ferma restando l'attività di monitoraggio continuo direttamente operata dal RPCT, i Responsabili della SZN dovranno segnalare tempestivamente, per iscritto, eventuali disfunzioni ovvero irregolarità riscontrate.

Ai fini della predisposizione della relazione annuale (**entro il 15 dicembre o diverso termine indicato dall'A.N.AC.**) e dell'aggiornamento della presente sottosezione (**entro il 31 gennaio di ogni anno**), tali soggetti, ove richiesto dal RPCT, sono altresì tenuti a trasmettere, all'indirizzo *e-mail* del RPCT, entro il **15 novembre**, una relazione dettagliata in merito all'attività di monitoraggio svolta nell'ultimo anno, affinché il RPCT possa fare riferimento ad ulteriori elementi e riscontri sull'intera organizzazione e sulle attività della Stazione.

Resta salva la possibilità, per il RPCT, di programmare **sessioni di coordinamento annuali**, al fine di interloquire direttamente con ciascun dipendente.

Per gli ulteriori flussi informativi di dettaglio, si rinvia alla parte della presente sottosezione relativa al monitoraggio.

Gestione delle risorse umane e finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati (M11)

La Stazione Zoologica Anton Dohrn garantisce un'idonea gestione delle proprie risorse umane e finanziarie attraverso la previsione e/o il miglioramento delle seguenti attività:

- i. per quanto possibile, stante il numero limitato di dipendenti, separazione delle funzioni, dei ruoli e delle responsabilità;
- ii. formalizzazione delle fasi dei diversi processi;
- iii. tracciabilità degli atti adottati nell'ambito dei vari processi;
- iv. tracciabilità dei flussi finanziari;
- v. trasparenza, completezza e veridicità della rendicontazione;
- vi. puntuale definizione dei poteri e delle deleghe;
- vii. laddove possibile, rotazione degli incarichi, in base all'organizzazione interna, e funzionale allo svolgimento dell'attività statutaria e al perseguimento dei correlati obiettivi;
- viii. ricognizione e aggiornamento delle procedure esistenti.

Rotazione (o misure alternative) (M12)

Rotazione ordinaria propria

Uno dei principali fattori di rischio di corruzione è costituito dalla circostanza che uno stesso soggetto possa sfruttare un potere o una conoscenza nella gestione di processi caratterizzati da discrezionalità e da relazioni intrattenute con gli utenti per ottenere vantaggi illeciti.

Come più volte chiarito dall'A.N.AC, la rotazione non deve però tradursi nella sottrazione di competenze professionali specialistiche ad uffici cui sono affidate attività ad elevato contenuto tecnico. Né può operare in relazione a strutture di ridotte dimensioni ove operano un nutrito numero di professionalità che, nell'ambito della ricerca, si occupano di materie iper-specialistiche. Pertanto, la succitata Determinazione ha provveduto ad individuare una

misura alternativa alla rotazione, ossia la cd. “**segregazione delle funzioni**”, che attribuisce a soggetti diversi i compiti di: a) svolgere istruttorie e accertamenti; b) adottare decisioni; c) attuare le decisioni prese; d) effettuare verifiche.

La SZN - nell’ambito del processo di aggiornamento/adeguamento di deleghe, ruoli e responsabilità - provvederà, nondimeno, ad individuare e attuare misure che, da un lato, risultino idonee a prevenire fenomeni corruttivi, dall’altro, consentano di non disperdere competenze professionali specialistiche (in specie, quelle scientifiche), difficilmente duplicabili in considerazione del numero non elevato di dipendenti di SZN quali, per l’appunto, l’anzidetta segregazione delle funzioni o misure analoghe come la condivisione dei processi / procedimenti.

Rotazione straordinaria

Con **Delibera n. 215 del 26 marzo 2019**, recante “*Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria di cui all’art. 16, comma 1, lettera l-quater, del d.lgs. n. 165 del 2001*”, l’A.N.AC. è intervenuto, con indicazioni confermate dal P.N.A. 2019, in tema di rotazione straordinaria del personale.

Nella Delibera richiamata sono chiariti i termini delle due principali forme di rotazione straordinaria, ossia:

- i. la rotazione straordinaria di cui all’art. 3, comma 1, della l. n. 97/2001 (c.d. **trasferimento obbligatorio**), misura obbligatoria per le PP.AA. come per gli “*enti a prevalente partecipazione pubblica*”;
- ii. la rotazione straordinaria (strettamente intesa) di cui all’art. 16, comma 1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001, obbligatoria per le PP.AA.

Il trasferimento obbligatorio ex art. 3, co. 1, della l. n. 97/2001

L’art. 3, co. 1, della Legge 27 marzo 2001, n. 97, recante “*Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni*”, stabilisce che “*quando nei confronti di un dipendente di amministrazioni o di enti pubblici ovvero di **enti a prevalente partecipazione pubblica** è disposto il giudizio per alcuni dei delitti previsti dagli articoli 314, primo comma, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320 del codice penale e dall’articolo 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, l’amministrazione di appartenenza lo trasferisce ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza*”.

Più in dettaglio:

- a. la norma ha introdotto per tutti i dipendenti - a tempo determinato e TI (non solo i dirigenti) - l’istituto del trasferimento ad **ufficio diverso** da quello in cui prestava servizio per il dipendente *rinviato a giudizio* per i delitti richiamati (si tratta di una serie di reati molto più ristretta rispetto all’intera gamma di reati previsti dal Titolo II Capo I del Libro secondo del Codice Penale, come richiamati sopra nella descrizione del significato di “*corruzione*” ai sensi della Legge Anticorruzione);
- b. il **trasferimento è obbligatorio** salva la scelta, lasciata all’Ente, “in relazione alla propria organizzazione”, tra il “**trasferimento di sede**” e “l’attribuzione di **un incarico differente** da quello già svolto dal dipendente”, in presenza di evidenti motivi di opportunità circa la permanenza del dipendente nell’ufficio in considerazione del discredito che l’Ente stesso può ricevere da tale permanenza” (art. 3, co. 1, cit.).

- c. “qualora, in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi, non sia possibile attuare il trasferimento di ufficio, il dipendente è posto in **posizione di aspettativa o di disponibilità**, con diritto al trattamento economico in godimento salvo che per gli emolumenti strettamente connessi alle presenze in servizio, in base alle disposizioni dell'ordinamento dell'amministrazione di appartenenza” (art. 3, co. 2, cit.);
- d. in **caso di sentenza di proscioglimento o di assoluzione**, ancorché non definitiva, “e in ogni caso, **decorsi cinque anni**” dalla sua adozione (art. 3, comma 3), il **trasferimento perde efficacia**. Ma l'Ente, “in presenza di obiettive e motivate ragioni per le quali la riassegnazione all'ufficio originariamente coperto sia di pregiudizio alla funzionalità di quest'ultimo”, “può non dare corso al rientro” (art. 3, co. 4, cit.);
- e. in **caso di condanna**, per gli stessi reati di cui all'art. 3, co. 1, anche non definitiva, i dipendenti “sono sospesi dal servizio” (art. 4). La norma chiarisce poi che la sospensione perde efficacia se per il fatto è successivamente pronunciata sentenza di proscioglimento o di assoluzione anche non definitiva e, in ogni caso, decorso un periodo di tempo pari a quello di prescrizione del reato (art. 4);
- f. in caso di **condanna definitiva alla reclusione per un tempo non inferiore ai due anni** per gli stessi delitti, è disposta l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego (art. 5);
- g. nel caso di **condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni** si applica il disposto dell'articolo 32-*quinqies*, cod. pen.

In base a quanto precede, e coerentemente a quanto previsto dalla Delibera A.N.AC. menzionata, con riferimento alle **conseguenze del procedimento penale sul sottostante rapporto di lavoro del dipendente di SZN**, in relazione ai delitti previsti dagli artt. 314, comma 1, 317, 318, 319, 319-ter, 319-quater e 320, cod. pen. e dall'art. 3 della legge 9 dicembre 1941, n. 1383, ove concretamente integrabili, si prevede che:

- i. **in caso di rinvio a giudizio**, per i reati previsti dal citato art. 3, la SZN, con decisione dell'Organo di Governo, trasferisce il dipendente ad un ufficio diverso da quello in cui prestava servizio al momento del fatto, con attribuzione di funzioni corrispondenti, per inquadramento, mansioni e prospettive di carriera, a quelle svolte in precedenza; tuttavia, in caso di impossibilità (in ragione della qualifica rivestita, ovvero per obiettivi motivi organizzativi), il dipendente è posto in posizione di aspettativa o di disponibilità, con diritto al trattamento economico in godimento;
- ii. **in caso di condanna non definitiva**, il dipendente, con decisione dell'Organo di Governo, è sospeso dal servizio (ai sensi del richiamato art. 4);
- iii. **in caso di sentenza penale irrevocabile di condanna**, ancorché a pena condizionalmente sospesa, l'estinzione del rapporto di lavoro o di impiego può essere disposta a seguito di procedimento disciplinare (ai sensi del richiamato art. 5).

Si precisa che, secondo la Delibera richiamata, come confermata dal P.N.A. 2019, il trasferimento di ufficio conseguente a rinvio a giudizio e la sospensione dal servizio in caso di condanna non definitiva, **non hanno natura sanzionatoria**, ma sono misure amministrative, sia pure obbligatorie, a protezione dell'immagine di imparzialità della Stazione, diversamente dalla disposta **estinzione del rapporto di lavoro**, la quale ha carattere di pena accessoria.

L'elencazione dei reati per i quali è prevista tale prima forma di rotazione ha carattere tassativo. A prescindere dai flussi informativi tra l'Autorità giudiziaria e la SZN è fatto obbligo, a tutti i dipendenti della SZN, di comunicare l'**avvio di qualunque procedimento penale nei loro confronti**, sin dal primo atto del procedimento penale di cui possa essere a conoscenza dell'interessato, in veste di indagato o, comunque, di iscritto nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335, del c.p.p. La violazione di tale norma costituisce, oltre che violazione della presente sottosezione, grave illecito disciplinare.

La misura del trasferimento obbligatorio si applica nei confronti di tutto il personale dipendente di SZN e, comunque, a tutti coloro che collaborano con la SZN in forza di un rapporto di lavoro parasubordinato (collaboratori co.co.co, stagisti, tirocinanti, assegnisti di ricerca, laureandi, studenti, etc.).

La rotazione straordinaria ex art. 16, co. 1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001

La rotazione straordinaria - in senso stretto - di cui all'art. 16, co.1, lett. l-quater, del D.Lgs. n. 165/2001, consiste in un provvedimento della Pubblica Amministrazione cui afferisce il dipendente, adeguatamente motivato, con il quale - a fronte della mera iscrizione del dipendente nel registro delle notizie di reato di cui all'art. 335, c.p.p. (così precisa A.N.AC. nelle menzionate Linee Guida) in relazione ai delitti di cui all'art. 7 della legge n. 69 del 2015 - viene stabilito che la condotta corruttiva imputata può pregiudicare l'immagine di imparzialità dell'amministrazione e con il quale, conseguentemente, viene individuato il diverso ufficio al quale il dipendente viene trasferito.

Pur non trattandosi di un procedimento sanzionatorio, di carattere disciplinare, è necessario che venga data all'interessato la possibilità di contraddittorio, senza, però, che vengano pregiudicate le finalità di immediata adozione di misure di tipo cautelare.

Il provvedimento, poiché può avere effetto sul rapporto di lavoro del dipendente/dirigente, è impugnabile davanti al giudice amministrativo o al giudice ordinario territorialmente competente, a seconda della natura del rapporto di lavoro in atto.

In ragione di quanto precede, il Consiglio di Amministrazione - ferma restando la piena applicazione della misura del trasferimento obbligatorio di cui al D.Lgs. 97/2001 - valuterà, acquisita la notizia della avvenuta iscrizione del dipendente nel registro di cui all'art. 335, c.p.p., se procedere o meno all'adozione del provvedimento motivato onde stabilire se applicare ed in che termini la rotazione di cui al D.Lgs. 165/2001 (i.e. rotazione straordinaria in senso stretto; Tabella Misura M12).

Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A. (M13)

Ai sensi dell'art. 35-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dalla l. 190/2012, "Coloro che sono stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale:

- a. non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b. non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture,

- nonché alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;*
- c. *non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.*

La disposizione prevista al comma 1 integra le leggi e regolamenti che disciplinano la formazione di commissioni e la nomina dei relativi segretari.

Sempre con riferimento alla presente fattispecie si evidenzia che con la deliberazione n. 1201/2019, l'ANAC ha affrontato la questione della retroattività delle fattispecie di inconferibilità conseguenti a condanna penale chiarendo che la circostanza che la condanna sia stata pronunciata prima dell'entrata in vigore della norma non rileva ai fini della sua applicazione.

Tale interpretazione si fonda sulla natura non sanzionatoria ma cautelare delle misure in questione. Infatti, riprendendo il ragionamento seguito dalla Corte Costituzionale (sentenza n. 236/2015) in relazione ad istituti analoghi, l'ANAC ha escluso che si tratti di sanzioni penali o amministrative soggette al principio di irretroattività. Al contrario, queste misure rappresentano effetti di natura amministrativa che, in applicazione della disciplina generale dell'art. 11 delle preleggi sull'efficacia della legge nel tempo, regolano naturalmente le procedure amministrative che si svolgono in un arco temporale successivo.

La ratio di tale impostazione risiede nel fatto che le preclusioni previste dall'art. 35 bis servono a prevenire il discredito che deriverebbe all'amministrazione dall'affidamento di funzioni sensibili a dipendenti che abbiano dimostrato la propria inidoneità alla spendita di poteri pubblici, a prescindere dal momento in cui tale inidoneità si sia manifestata attraverso la condanna penale. Pertanto, le condanne per reati contro la pubblica amministrazione rilevano ai fini dell'applicazione dei divieti previsti dall'art. 35 bis anche se pronunciate prima dell'entrata in vigore della norma stessa, in quanto non si tratta di applicazione retroattiva di una sanzione ma di valutazione dei requisiti soggettivi per lo svolgimento di determinate funzioni amministrative.

In attuazione di quanto previsto dalla disposizione sopra richiamata e dai chiarimenti forniti dall'ANAC con la citata deliberazione, i componenti di commissioni richiamate e i relativi segretari rendono apposita dichiarazione, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/00, nella quale attestano l'inesistenza di condanna per reati previsti nel capo I del titolo II del libro secondo del Codice penale, oltre all'insussistenza di situazioni di conflitto d'interessi o di cause di astensione. Le dichiarazioni sono oggetto di controllo, a campione o, in caso di ragionevole dubbio, mirato ad opera da parte delle Strutture cui competono i processi di (i) *accesso o la selezione a pubblici impieghi* (ii) *affidamento di lavori, servizi e forniture* (iii) *concessione o erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici*, in quanto tali responsabili dell'attuazione della misura.

I Responsabili dell'attuazione della misura, come sottoindicati, informano tempestivamente il RPCT di ogni violazione riscontrata. In esecuzione delle proprie funzioni di monitoraggio, il RPTC chiederà *report* periodici circa l'acquisizione e il controllo delle suddette dichiarazioni.

Incarichi extra-istituzionali (M14)

Lo svolgimento di incarichi extra-istituzionali da parte di un dipendente o dirigente di SZN potrebbe realizzare situazioni di conflitto di interessi che potrebbero compromettere il

buon andamento dell'azione dell'Ente, ponendosi altresì come sintomo dell'evenienza di fatti corruttivi. Per questi motivi la L. n. 190/2012 è intervenuta a modificare il regime di svolgimento degli incarichi extra istituzionali da parte dei dipendenti pubblici contenuto nell'art. 53 del D.Lgs. 165/2001, in particolare prevedendo che le amministrazioni devono adottare dei criteri generali per disciplinare i criteri di conferimento e i criteri di autorizzazione degli incarichi extra-istituzionali; infatti, l'art. 53, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla Legge 190/2012, prevede che

“In ogni caso, il conferimento operato direttamente dall'amministrazione, nonché l'autorizzazione all'esercizio di incarichi che provengano da amministrazione pubblica diversa da quella di appartenenza, ovvero da società o persone fisiche, che svolgano attività d'impresa o commerciale, sono disposti dai rispettivi organi competenti secondo criteri oggettivi e predeterminati, che tengano conto della specifica professionalità, tali da escludere casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto, nell'interesse del buon andamento della pubblica amministrazione o situazioni di conflitto, anche potenziale, di interessi, che pregiudichino l'esercizio imparziale delle funzioni attribuite al dipendente”.

Sono previsti:

- i criteri generali per disciplinare i casi di autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra-istituzionali;
- nell'ambito del processo di autorizzazione, ha realizzato una valutazione di tutti i casi di conflitto di interessi, reali e potenziali;
- il processo per la gestione degli incarichi esterni, fornendo un modello di dichiarazione e richiesta per gli incarichi extraistituzionali.

Il dipendente dovrà comunicare all'amministrazione SZN anche l'attribuzione di incarichi gratuiti. L'amministrazione non dovrà rilasciare, in tal caso, una formale autorizzazione, ma dovrà valutare comunque la sussistenza di ipotesi di conflitto di interesse, anche potenziale. Il RPCT monitora l'applicazione della procedura ed effettua le relative verifiche, nel raccordo con le strutture deputate alla gestione del processo di autorizzazione, anche in termini di corretto adempimento degli obblighi di comunicazione e pubblicazione degli incarichi.


Misura M10 “Flussi di informativi e di coordinamento nei confronti del RPCT ”

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Obblighi di segnalazione nei confronti del RPCT	Obblighi di segnalazione e di rendicontazione	RPCT	A richiesta del RPCT	Relazione agli atti dell'ufficio del RPCT	100% Impatti attesi: Raccordo costante tra il RPCT e i responsabili delle strutture (sistema rete)

Misura M11 “Gestione delle risorse umane e finanziarie idonee a impedire la commissione dei reati”

Misura	Azioni	Responsabile dell'attuazione	Tempistica di attuazione	Indicatore di monitoraggio	Valori attesi
Gestione delle risorse umane e finanziarie idonee ad impedire la commissione dei reati	Adeguamento dell'organizzazione della Società ai principi sopra enucleati.	CdA / Uffici competenti / RPCT (per coordinamento)	In essere	Regolamento di organizzazione, procedure interne e Sezione Rischi corruttivi e trasparenza	Valorizzazione dei principi di buona organizzazione e <i>Risk Management</i>


Misura M12 “Rotazione (o misure alternative)”

MISURA	AZIONI	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI MONITORAGGIO	VALORI ATTESI
Rotazione (ordinaria e straordinaria)	Rotazione ordinaria / Segregazione delle funzioni	RPCT	Verifica in merito all'operatività della rotazione ordinaria entro 31 dicembre di ogni anno In sede di progettazione delle procedure dovrà essere considerato il profilo della segregazione delle funzioni	Risultanze della procedura adottata, conferente al principio di segregazione delle funzioni	100% Contenimento del rischio di eccessive concentrazioni di potere in capo ad un unico soggetto
	Rotazione straordinaria	Consiglio di Amministrazione	Ad evento	Adozione del provvedimento	

Misura M13 “Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.”

MISURA	AZIONI	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI MONITORAGGIO	VALORI ATTESI
Formazione di commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna per delitti contro la P.A.	Acquisizione delle dichiarazioni ai sensi dell'art. 35-bis, D.Lgs. 165/2001 / Assenza di conflitto di interessi o ulteriori cause di astensione	RPCT	Puntuale	Presenza delle dichiarazioni di ogni componente della commissione / segretario / incarico di assegnazione alla Funzione	100% Rafforzamento dei controlli

Trasparenza (M15)

Relativamente alla trasparenza, intesa quale misura di prevenzione di livello generale, si rinvia alla **Parte II** della presente sottosezione ("Trasparenza").

Patto di Integrità (M16)

L'art. 1, co. 17, della l. 190/2012 prevede espressamente la possibilità di introdurre negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito, clausole di rispetto della legalità la cui inosservanza può essere sanzionata (Tabella 19).

Il Patto d'Integrità è un documento, presidiato da sanzioni, contenente una serie di condizioni dirette a valorizzare comportamenti eticamente adeguati che la stazione appaltante richiede ai partecipanti alle gare, permettendo così un "controllo reciproco" delle parti contrenti.

La legittimità di questa tipologia di misure è sancita, tra l'altro, da una specifica determinazione della Autorità di Vigilanza sui Contratti Pubblici (determinazione 4/2012 dell'AVCP), che ha evidenziato come l'accettazione delle clausole sancite nei Protocolli di legalità, attraverso la presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, comporti in realtà l'accettazione di regole comportamentali già doverose per tutti i concorrenti, e che in caso di loro violazione aggiungono anche sanzioni di carattere patrimoniale alla comune conseguenza dell'estromissione della gara. Pertanto, in attuazione di quanto sopra, SZN prevede che tutti i contratti inerenti a lavori, servizi e forniture debbano essere accompagnati dal Patto di integrità, il quale costituisce parte integrante della presente sottosezione.

In tutti gli avvisi, i bandi di gara, le lettere di invito, le Richieste di Offerta o formule analoghe di acquisto è riportato che il mancato rispetto delle clausole contenute nel Patto d'Integrità costituisce causa di esclusione dalla procedura.

Sul punto appare utile chiarire che la possibilità di prevedere l'esclusione dalla procedura di appalto per il mancato rispetto dei patti di integrità continua a trovare applicazione anche nel nuovo Codice degli appalti (D.lgs. 36/2023). Questa conclusione si fonda principalmente sul fatto che l'art. 1, comma 17 della Legge n. 190/2012 rimane una disposizione di legge vigente e speciale in materia di anticorruzione, che non è stata espressamente abrogata dal nuovo Codice. Tale interpretazione è supportata dalla deliberazione ANAC n. 1120/2020, che ha chiarito come l'esclusione per violazione dei patti di integrità sia compatibile con il principio di tassatività delle clausole di esclusione, proprio in quanto prevista da una disposizione di legge vigente. Inoltre, sebbene il nuovo art. 10, comma 3 del D.lgs. 36/2023 disciplini i requisiti speciali che le stazioni appaltanti possono introdurre, questa norma non preclude l'applicazione di altre disposizioni di legge che prevedono cause di esclusione, come appunto l'art. 1, comma 17 della Legge n. 190/2012. A supporto di questa interpretazione vi è anche la considerazione che la ratio di tutela dell'interesse pubblico alla prevenzione della corruzione, sottesa ai patti di integrità, risulta pienamente coerente con i principi generali del nuovo Codice che mirano a garantire la legalità e l'integrità nelle procedure di appalto.

A lato del Patto di Integrità, la SZN promuove l'utilizzo dello strumento del Protocollo di Legalità quale ulteriore presidio avverso fenomeni corruttivi o di illegalità, anche come da ultimo disciplinato dal d.l. n. 76/2020, conv. in l. n. 120/2020 (c.d. "Decreto Semplificazioni").

Misure antiriciclaggio e contrasto del finanziamento del terrorismo (D.Lgs. n. 231/2007) (M17)

Le misure di prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo che le pp.aa. sono tenute ad adottare sono disciplinate all'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 (*"Attuazione della direttiva 2005/60/CE concernente la prevenzione dell'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio dei proventi di attività criminose e di finanziamento del terrorismo nonché della direttiva 2006/70/CE che ne reca misure di esecuzione"*).

In tema, è altresì intervenuto il provvedimento della Unità di Informazione Finanziaria per l'Italia del 23 aprile 2018, recante le *"Istruzioni sulle comunicazioni di dati e informazioni concernenti le operazioni sospette da parte degli uffici delle pubbliche amministrazioni"*.

La definizione di "Pubblica Amministrazione" tenuta agli adempimenti di cui al D.Lgs. n. 231/2007 comprende gli enti di ricerca, quale è SZN.

In relazione a tali misure, il P.N.A. 2022, con specifico riferimento alle linee di finanziamento PNRR / PNC, tenuto conto di quanto previsto dal Regolamento UE 2021/241, ha precisato che:

"Tali presidi, al pari di quelli anticorruzione, sono da intendersi come strumento di creazione di valore pubblico, essendo volti a fronteggiare il rischio che l'amministrazione entri in contatto con soggetti coinvolti in attività criminali. Nell'attuale momento storico, l'apparato antiriciclaggio, come quello anticorruzione, può dare un contributo fondamentale alla prevenzione dei rischi di infiltrazione criminale nell'impiego dei fondi rivenienti dal PNRR, consentendo la tempestiva individuazione di eventuali sospetti di sviamento delle risorse rispetto all'obiettivo per cui sono state stanziare ed evitando che le stesse finiscano per alimentare l'economia illegale" (pag. 24);

"[...] se rientranti nell'ambito di applicazione dell'art. 10 del d.lgs. n. 231/2007 [...]", le Amministrazioni "[...] sono tenute all'ottemperanza degli obblighi antiriciclaggio descritti dal decreto medesimo, valorizzando il più possibile il coordinamento con le misure anticorruzione, in modo da realizzare i più volte citati obiettivi di semplificazione e razionalizzazione dei controlli pubblici previsti dalla legislazione vigente".

"Anche il Gruppo di Azione Finanziaria Internazionale, nel rivedere di recente la Raccomandazione n. 24, ha fatto espresso riferimento alla necessità per gli Stati di assicurare la disponibilità di informazioni sul titolare effettivo nell'ambito degli appalti pubblici". Si previsa altresì che "In attuazione della V direttiva europea antiriciclaggio è stata istituita un'apposita sezione del Registro delle Imprese al cui interno devono confluire le informazioni relative alla titolarità effettiva di persone giuridiche, trust e istituti giuridici affini. Gli obblighi sul titolare effettivo previsti in relazione alle spese PNRR si applicheranno a tutti i contratti pubblici una volta istituita la sopra citata sezione del Registro delle Imprese. Le regole in materia di comunicazione, accesso e consultazione dei dati e delle informazioni relativi alla titolarità effettiva sono dettate dal D.M. 11 marzo 2022, n. 55".

In base a quanto precede, e alle disposizioni contenute nella Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 27 del 15 settembre 2023, la Stazione Zoologica provvederà a richiedere a tutti i soggetti, sia pubblici che privati, che partecipano a procedure di affidamento PNRR la sottoscrizione del template "Comunicazione del dato sulla Titolarità effettiva" utilizzando i modelli allegati alla citata Circolare della Ragioneria Generale dello Stato.

Sempre in attuazione della richiamata Circolare della Ragioneria Generale dello Stato si provvederà alla rilevazione del titolare effettivo sul sistema ReGiS secondo le seguenti fasi:

1. Nella fase di selezione dei progetti e dei Soggetti attuatori PNRR, dopo l'inserimento dei soggetti con i rispettivi ruoli, l'Amministrazione provvederà a verificare la corrispondenza tra questi dati e, in caso di informazioni mancanti o poco chiare, procede alla rilevazione manuale, eventualmente supportata dalla Rete dei referenti antifrode PNRR.
2. Per quanto riguarda la fase delle procedure di gara, il processo è analogo ma riguarda gli appaltatori e subappaltatori. L'Amministrazione provvederà a inserire i dati, verificare le informazioni sui titolari effettivi e, se necessario, procede alla rilevazione manuale con il supporto dell'Amministrazione centrale.
3. Infine, nella fase di rendicontazione delle spese, l'Amministrazione certificherà di aver raccolto tutti i dati sulla titolarità effettiva attraverso un'apposita attestazione in ReGiS. Tutte le comunicazioni e le visure relative ai titolari effettivi dovranno essere caricate nel sistema in corrispondenza degli specifici item di controllo presenti nelle varie attestazioni.

**Misura M14 “Incarichi extraistituzionali conferiti o autorizzati”**

MISURA	AZIONI	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI MONITORAGGIO	VALORI ATTESI
Incarichi extraistituzionali conferiti o autorizzati	Richiesta di autorizzazione da indirizzare al CdA	RPCT (redige il format autorizzatorio)	In essere	Format reso disponibile al personale dipendente	100%
	Verifica in ordine all'assenza di conflitto di interessi	Presidente	Puntuale, ad evento	Provvedimento di autorizzazione	Sensibilizzazione dei dipendenti in relazione al problema inerente allo svolgimento di incarichi esterni alla Stazione in situazione di conflitto di interessi

Misura M16 “Patto di Integrità”

MISURA	AZIONI	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI MONITORAGGIO	VALORI ATTESI
Patto di Integrità	Previsione della sottoscrizione del Patto di Integrità in tutte le procedure di affidamento	RPCT	Per ogni procedura di affidamento	N. patti di integrità sottoscritti sul (/) N. operatori economici che hanno partecipato a procedure di affidamento	100%
	Flussi informativi verso il RPCT	Direttore Generale	Ad evento, tempestivo	Flussi e comunicazioni tracciate	Sensibilizzazione degli operatori economici Rafforzamento dei controlli nell'ambito delle procedure di affidamento

**Misura M17 "Misure antiriciclaggio"**

MISURA	AZIONI	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI MONITORAGGIO	VALORI ATTESI
Misure antiriciclaggio PNRR	Verifica della "titolarità effettiva" agli effetti della disciplina in materia di PNRR / PNC, nei limiti di concreta applicazione al Consorzio, ed in relazione agli appalti inerenti	RUP	Per ogni affidamento finanziato con risorse PNRR/PNC	N. verifiche titolare effettivo / N. affidamenti PNRR/PNC	100% Impatti attesi: Sensibilizzazione degli operatori economici Adeguamento alle misure PNRR / PNC Rafforzamento dei controlli nell'ambito delle procedure di affidamento
	Procedure su ReGiS per la rilevazione del titolare effettivo	RUP	Per ogni affidamento finanziato con risorse PNRR/PNC	N. registrazioni titolari effettivi fatte su ReGiS / N. operatori economici (appaltatori/subappaltatori) coinvolti in affidamenti finanziati con risorse PNRR	

Misure specifiche

Il D.Lgs. 218/2016, entrato in vigore il 10.12.2016, impone l'aggiornamento degli statuti e dei regolamenti degli Enti Pubblici di Ricerca entro sei mesi dall'entrata in vigore del Decreto. La SZN ha modificato il proprio Statuto e i regolamenti di organizzazione e funzionamento e di contabilità e finanza. In applicazione dei nuovi regolamenti, nel 2020 SZN ha completato il passaggio alla contabilità economico-patrimoniale e procede con la completa riorganizzazione dell'ente. Inoltre, è importante evidenziare che è in funzione la piattaforma online per la gestione dei processi di selezione del personale e che sono in corso i progetti finalizzati alla dematerializzazione dei processi amministrativi. Si riporta, a seguire, il novero delle principali misure di livello specifico.

Si riporta, a seguire, il novero delle principali misure di livello specifico:

AREA INTERESSATA	MISURE DI LIVELLO SPECIFICO	OWNER	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	TARGET
RISORSE UMANE	Controllo a campione della corretta gestione delle presenze	Responsabile ufficio Risorse Umane	Almeno semestrale	100%
RISORSE UMANE	Esame del partitario missioni e trasferte e verifica a campione sui documenti giustificativi presentati per rimborso <i><u>Invio Report esiti del controllo al RPCT</u></i>	Responsabile ufficio Risorse Umane	Almeno annuale	100%
RISORSE UMANE	Controllo a campione, da parte del RPCT, del rispetto del "Regolamento per il reclutamento del personale e per il conferimento di incarichi ad esterni" <i><u>Invio Report esiti del controllo al RPCT</u></i>	Responsabile ufficio Risorse Umane	Almeno semestrale	100%
INCARICHI E NOMINE	Verifica sul trend delle spese per consulenza e sulle spese unitarie relative alle singole consulenze <i><u>Invio Report esiti del controllo al RPCT</u></i>	DG	Almeno semestrale	100%
CONTABILITA', FINANZA, BILANCIO E ADEMPIMENTI FISCALI	Controlli a campione del rispetto del "Regolamento di amministrazione" e del Codice dei contratti pubblici <i><u>Invio Report esiti del controllo al RPCT</u></i>	DG	Almeno trimestrale	100%

Per il dettaglio degli ulteriori presidi in essere correlati ai singoli processi, si rinvia all'Allegato alla presente sottosezione.

Programmazione triennale degli interventi ulteriori

Principali Interventi Ulteriori

ANNO	ATTIVITA'	OWNER
2024/2025	Aggiornamento e implementazione dell'autoanalisi organizzativa	Responsabili
	Valutazione ed eventuale revisione dei flussi informativi verso il RPCT	RPCT
	Eventuali azioni correttive delle misure di gestione del rischio previste dalla presente sottosezione.	RPCT
	Valutazione in merito all'organizzazione di iniziative formative ad hoc oltre a quelle obbligatorie	RPCT
	Verifica di aggiornamento del Regolamento Unico di Accesso	RPCT / Direzione Generale
	Verifica in merito al rapporto tra SZN ed enti controllati o partecipati	RPCT / Direzione Generale
2025	Organizzazione della Giornata della Trasparenza	RPCT / Direzione Generale
	Valutazione in merito all'aggiornamento della metodologia di analisi del rischio	RPCT / Responsabili / Direzione Generale
	Valutazione in merito all'organizzazione di iniziative formative ad hoc oltre a quelle obbligatorie	RPCT
2026/2027	Stress test della piattaforma di whistleblowing	RPCT / RTD
	Valutazione in merito all'organizzazione di iniziative formative ad hoc oltre a quelle obbligatorie	RPCT

Enti controllati e partecipati da SZN

Nell'ambito delle sue attività di regolazione, l'A.N.AC. ha approvato con la **Determinazione n. 1134 dell'8 novembre 2017** le "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici" che integrano i contenuti del P.N.A. in materia di misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza che devono essere adottate dagli enti pubblici economici, dagli enti di diritto privato in controllo pubblico e dalle società a partecipazione pubblica.

La Stazione, nel perseguire le finalità indicate nel proprio Statuto e nel d.lgs. n. 128/2003 e s.m.i., partecipa a delle società e ad una fondazione, attuando, a seconda dei casi, diversificate politiche di *governance*.

In particolare, si riporta a seguire il dettaglio degli enti controllati e partecipati dalla Stazione:

Elenco Società Partecipate.

ELENCO SOCIETA' PARTECIPATE				
SOCIETA'	CAPITALE SOCIALE	ADEMPIMENTO DI AMMISSIONE	QUOTA DI PARTECIPAZIONE	% DI PARTECIPAZ.
BIOGEM SCARL	197.600,00	26/04/1999	31.200,00	15,79%
AMRA SCARL	2.756.156,00	13/07/2005	41.342,34	1,50%
BIOSEARCH SRL	70.000,00	22/06/2016	1.000,00	1,43%

Il ruolo che SZN svolge, a mezzo del proprio RPCT, è strettamente correlato alla tipologia di soggetto (fondazione controllata o società partecipata) e va dalla promozione, controllo e vigilanza degli adempimenti nel caso della fondazione controllata alla mera attività di stimolo alla realizzazione di alcuni adempimenti normativi in caso di Società solo partecipata.

La SZN ha già deliberato l'uscita da tutte le società sopra elencate (AMRA è attualmente in liquidazione). La SZN ha anche una partecipazione della Fondazione Dohrn.

Trasparenza

Nella presente parte sono descritte le misure volte all'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e alla corretta articolazione delle responsabilità all'interno dell'Ente, conformemente a quanto indicato dall'A.N.AC.

Principi e linee direttrici di SZN

La SZN condivide e assicura la trasparenza della propria organizzazione e attività, intesa quale accessibilità totale dei dati e documenti detenuti, allo scopo di tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa e favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. La SZN assicura l'adempimento degli obblighi di pubblicazione sul proprio sito istituzionale - Sezione "Amministrazione Trasparente" - nonché piena operatività all'istituto dell'accesso civico di cui all'art. 5 e ss., D.lgs. n. 33/2013, e segnatamente:

- a. la tempestiva, esaustiva e corretta pubblicazione di tutti i dati indicati dal legislatore sul proprio sito istituzionale, anche sotto il profilo del formato (di tipo aperto) da utilizzare e delle disposizioni in merito al riutilizzo;
- b. la piena accessibilità ai dati della Stazione nei limiti di quanto previsto dalla legge;
- c. la promozione della trasparenza quale principale misura di contrasto ai fenomeni corruttivi;
- d. il costante adeguamento dei propri sistemi alle sopravvenute modifiche normative e di prassi.

La Sezione del sito istituzionale “Amministrazione Trasparente”

La sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale di SZN è in continuo aggiornamento, ed è attualmente oggetto di interventi di implementazione al fine di dare compiuta attuazione previsioni di cui all'allegato 1 alla Delibera A.N.AC. n. 1310/2016.

La Stazione ha istituito una apposita sezione, sul proprio sito web, denominata “Amministrazione Trasparente”, articolata secondo quanto previsto dall'allegato 1 alla Delibera A.N.AC. n. 1310/2016. La SZN ha adottato un nuovo sistema informatico per l'adempimento degli obblighi di pubblicazione nell'ottica di ottimizzarne l'adempimento. Il Portale PAT (Portale Amministrazione Trasparente) è stato indicizzato il 17 Gennaio 2022, e sul sito www.szn.it, al [link Amministrazione Trasparente](#) è stata inserita una nuova pagina che ri-indirizza verso il nuovo portale (<https://szn.portaleamministrazionetrasparente.it/>), contenente gli atti pubblicati dal 17 Gennaio 2022.

Articolazione delle responsabilità in tema di trasparenza

L'[Allegato Obblighi di Pubblicazione](#) di questa sottosezione sono indicati i soggetti sui quali gravano gli obblighi di elaborazione e pubblicazione dei singoli dati, documenti o informazioni oggetto di pubblicazione obbligatori agli effetti dell'Allegato 1 alla Delibera A.N.AC. n. 1310/2016. L'allegato include anche gli aggiornamenti previsti dal PNA2022.

Il personale afferente ai vari Uffici, ciascuno per la propria area di competenza, supporta i Responsabili relativamente:

- a. alla raccolta ed elaborazione dei dati da pubblicarsi ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e della ulteriore normativa e prassi vigente;
- b. al trasferimento dei dati;
- c. all'aggiornamento e monitoraggio dei dati.

In particolare, si riportano, a seguire, ed in via schematica, le funzioni dei diversi “attori” che intervengono nella gestione del ciclo di vita degli adempimenti trasparenza.

Responsabili nella gestione del ciclo di vita degli adempimenti trasparenza.

RUOLO	DESCRIZIONE DELLE FUNZIONI	OWNER
Responsabile dell'elaborazione / individuazione del dato	Assicura, in via autonoma o su richiesta del RPCT, la produzione, l'elaborazione e/o l'individuazione del documento, del dato o dell'informazione oggetto di pubblicazione, verificandone la correttezza e la chiarezza	Allegato Obblighi di Pubblicazione
Responsabile della trasmissione del dato	Assicura la trasmissione del documento, del dato o dell'informazione alla competente struttura preposta alla pubblicazione sul sito istituzionale di SZN, ove non coincidente	Allegato Obblighi di Pubblicazione
Responsabile della pubblicazione del dato	Assicura la pubblicazione del documento, del dato o dell'informazione	Allegato Obblighi di Pubblicazione
Responsabile del monitoraggio del dato	Assicura la presenza e l'aggiornamento nei termini di legge del documento, del dato e dell'informazione oggetto di pubblicazione Promuove ogni necessaria azione di miglioramento ed implementazione della Sezione "Amministrazione Trasparente" in relazione alle novità normative e di prassi	RPCT

Articolazione delle responsabilità in tema di trasparenza

A seguito delle rinnovate esigenze organizzative interne alla SZN (anche a seguito di atti deliberativi intervenuti) e allo scopo di adottare provvedimenti volti a favorire una migliore organizzazione del lavoro e un adeguato livello di ottimizzazione al fine di facilitare gli adempimenti prescritti dalla normativa vigente in materia di trasparenza amministrativa, si è ritenuto utile rivisitare l'identificazione delle strutture da ritenersi responsabili dell'elaborazione e la pubblicazione "del dato".

A tal uopo è stato aggiornato l'Allegato [Obblighi di Pubblicazione](#) di pertinenza a questa sottosezione del PIAO con indicazione dei soggetti sui quali gravano gli obblighi di elaborazione e pubblicazione dei singoli dati, documenti o informazioni oggetto di pubblicazione obbligatori agli effetti dell'Allegato 1 alla Delibera ANAC n. 1310/2016; come già previsto l'allegato include anche gli aggiornamenti previsti dal PNA2022.

Obiettivi operativi in tema di trasparenza amministrativa

Si riportano, a seguire, gli obiettivi ultronei rispetto a quanto previsto - in via obbligatoria - dal quadro normativo di riferimento:

- un ampio ed effettivo coinvolgimento degli *stakeholder* interni ed esterni nel processo di elaborazione della presente sottosezione;

- l'implementazione e attuazione dei sistemi di monitoraggio sull'attuazione delle iniziative di trasparenza;
- l'ampliamento del novero dei dati pubblicati, finalizzato a garantire il controllo sociale dei principi d'imparzialità e di buon andamento di SZN, nonché dei dati che riguardano la gestione e l'uso delle risorse, i procedimenti, le attività dei singoli uffici, la *performance*, i servizi e i costi a essi imputati etc.;
- una maggiore attenzione all'usabilità e al riutilizzo dei dati pubblicati;
- un'attenta gestione delle specifiche responsabilità riconosciute ai Responsabili di SZN;
- ove possibile, la rilevazione, mediante appositi strumenti, del livello di soddisfazione degli utenti in merito alla sezione "Amministrazione trasparente" del portale istituzionale SZN.

Accesso civico

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016, e della Delibera A.N.AC. m. 1309/2016, SZN si dota di un apposito sistema di ricezione e gestione delle istanze di accesso civico di cui all'art. 5 del surrichiamato Decreto Trasparenza. Il Sistema di ricezione e gestione delle istanze di accesso civico (semplice e generalizzato) della Stazione è stato disciplinato da apposito Regolamento dell'Ente.

Il Regolamento Unico di Accesso è stato approvato con delibera del CdA n. 106 del 14/06/2021, e disponibile on line alla sezione regolamenti dell'Ente.

Riferimenti sono rintracciabili alla pagina dedicata [all'Accesso Civico dell'Amministrazione Trasparente](#).

La finalità del Regolamento è quella di fornire indicazioni operative ai soggetti coinvolti nel procedimento di ricezione e gestione dell'accesso civico, indicando:

- i soggetti cui è consentito presentare l'istanza
- l'oggetto, i contenuti e le modalità di presentazione dell'istanza, anche in relazione al dato/informazione/documento richiesto
- gli organi deputati a ricevere l'istanza
- le modalità di gestione dell'istanza e alla trasmissione dell'istanza medesima ai soggetti che sono in possesso del dato/informazione/documento richiesto
- le responsabilità dei soggetti, a vario titolo, coinvolti nel procedimento di gestione dell'istanza
- la tenuta del registro degli accessi (documentale, civico semplice e civico generalizzato)

Le istanze di accesso civico, semplice o generalizzato, possono essere trasmesse indifferentemente tramite mail, PEC o posta tradizionale:

- se riguardanti documenti, dati e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, al RPCT;
- se riguardanti documenti o dati non oggetto di pubblicazione obbligatoria, al Direttore Generale.

Ai sensi dell'art. 2, comma 9-*bis*, della L. 7 agosto 1990, n. 241, il titolare del potere sostitutivo è il Consiglio di Amministrazione.

Ai fini della formulazione delle istanze di accesso civico ovvero della istanza di riesame del RPCT è possibile utilizzare i *format* reperibili sul sito della Stazione, Sezione “Amministrazione Trasparente”, “Accesso Civico”.

Formazione, informazione e Giornata della Trasparenza

La Stazione Zoologica Anton Dohrn, per il tramite del RPCT, assicura adeguati percorsi formativi in materia di trasparenza amministrativa, la trasmissione di note informative in tema di obblighi di pubblicazione e/o all’accesso civico, semplice e generalizzato, e, ove possibile, programma - con cadenza periodica - una Giornata della Trasparenza o, in alternativa, momenti istituzionali nell’ambito del quale rappresenta il livello di implementazione dei sistemi di controllo interno dell’Ente e le misure concretamente adottate per la trasparenza.

Bilanciamento trasparenza e protezione dei dati personali

Il P.N.A. esprime importanti considerazioni in merito al rapporto tra la trasparenza e la disciplina della tutela dei dati personali prevista dal **Regolamento UE 2016/679** del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 «*relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento generale sulla protezione dei dati)*» così come dal decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101 che adegua il Codice in materia di protezione dei dati personali di cui al Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679.

L’art. 2-ter del d.lgs. 196/2003, introdotto dal D.lgs. 101/2018, in continuità con il previgente articolo 19 del Codice, dispone, al comma 1, che la base giuridica per il trattamento di dati personali effettuato per l’esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all’esercizio di pubblici poteri, ai sensi dell’art. 6, paragrafo 3, lett. b) del Regolamento (UE) 2016/679, “...è costituita esclusivamente da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento”. Inoltre, il comma 3 del medesimo articolo stabilisce che “*La diffusione e la comunicazione di dati personali, trattati per l’esecuzione di un compito di interesse pubblico o connesso all’esercizio di pubblici poteri, a soggetti che intendono trattarli per altre finalità sono ammesse unicamente se previste ai sensi del comma 1*”.

Il regime normativo per il trattamento di dati personali da parte dei soggetti pubblici, come in passato, è quello per il quale il trattamento è consentito unicamente se ammesso da una norma di legge o, nei casi previsti dalla legge, di regolamento.

L’A.N.AC., fermo restando il valore riconosciuto alla trasparenza, che concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell’utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione (art. 1, D.lgs. n. 33/2013), raccomanda di verificare che la disciplina in materia di trasparenza contenuta nel d.lgs. 33/2013 o in altre normative, anche di settore, preveda l’obbligo di pubblicazione prima di mettere a disposizione sui propri siti web istituzionali dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali.

Tale obbligo di pubblicazione deve essere adempiuto nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all’art. 5 del Regolamento (UE) 2016/679, quali quelli di liceità, correttezza e trasparenza, minimizzazione dei dati, esattezza, limitazione della conservazione, integrità e riservatezza, tenendo anche conto del principio di “responsabilizzazione” (“*accountability*”) del titolare del trattamento. Inoltre, assumono

rilievo i principi di adeguatezza, pertinenza e limitazione a quanto necessario rispetto alle finalità per le quali i dati personali sono trattati (*“minimizzazione dei dati”*) (par. 1, lett. c) e quelli di esattezza e aggiornamento dei dati, con il conseguente dovere di adottare tutte le misure ragionevoli per cancellare o rettificare tempestivamente i dati inesatti rispetto alle finalità per le quali sono trattati (par. 1, lett. d).

Tanto premesso, in relazione alle cautele da adottare per il rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali nell’attività di pubblicazione sui siti istituzionali per finalità di trasparenza e pubblicità dell’azione amministrativa, l’A.N.AC. rimanda alle più specifiche indicazioni fornite dal Garante per la protezione dei dati personali, in particolare a quelle contenute nelle *“Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati”* del 15 maggio 2014 [doc. web n. 3134436].

L’A.N.A.C. indica il Responsabile per la Protezione dei (Dati Data Protection Officer) quale figura di riferimento per il RPCT per le questioni di carattere generale riguardanti la protezione dei dati personali. Il RPCT, infatti, si può avvalere del supporto del DPO nell’ambito di un rapporto di collaborazione interna tra uffici, ma limitatamente a profili di carattere generale, tenuto conto che per questioni specifiche e complesse la stessa legge attribuisce al RPCT il potere di chiedere un parere direttamente al Garante per la protezione dei dati personali.

Focus per le pubblicazioni in materia di appalti

Nel P.N.A. 2023 (Delibera n. 7 del 17 gennaio 2024), gli obblighi di trasparenza nei contratti pubblici sono ricostruiti secondo 3 differenti fattispecie, alle quali si rinvia.

L’Aggiornamento 2023 al Piano Nazionale Anticorruzione 2022 ha disposto la validità fino al 31 dicembre 2023 dell’allegato 9 al PNA 2022 recante gli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici.

Alla luce del quadro di riferimento fin qui analizzato, e dalla lettura in combinato disposto di quanto prescritto dalla deliberazione dell’ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, come integrata e modificata dalla deliberazione dell’ANAC n. 601 del 19 dicembre 2023 e dalla deliberazione n. 582 del 13 dicembre 2023 adottata dall’ANAC d’intesa con il MIT le stazioni appaltanti assolvono agli obblighi di trasparenza in materia di contratti pubblici con le seguenti modalità:

Fattispecie	Pubblicità trasparenza
CONTRATTI CON BANDI E AVVISI PUBBLICATI PRIMA O DOPO IL 1° LUGLIO 2023 ED ESECUZIONE CONCLUSA ENTRO IL 31 DICEMBRE 2023	Pubblicazione nella “Sezione Amministrazione trasparente” sottosezione “Bandi di gara e contratti”, secondo le indicazioni ANAC di cui all’Al. 9) al PNA 2022.
CONTRATTI CON BANDI E AVVISI PUBBLICATI PRIMA O DOPO IL 1° LUGLIO 2023 MA NON ANCORA CONCLUSI ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE 2023	Assolvimento degli obblighi di trasparenza secondo le indicazioni di cui al comunicato sull’avvio del processo di digitalizzazione che ANAC, d’intesa con il MIT, ha adottato con Delibera n. 582 del 13 dicembre 2023.
CONTRATTI CON BANDI E AVVISI PUBBLICATI DOPO IL 1° GENNAIO 2024	Pubblicazione mediante invio alla BDNCP e pubblicazione in AT secondo quanto previsto dalle disposizioni del nuovo Codice in materia di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti di cui agli artt. 19 e ssgg e dalle delibere ANAC nn. n. 261/2023 e n. 264/2023 (e relativo Allegato 1) e successivi aggiornamenti.

Le stazioni appaltanti sono tenute a comunicare e aggiornare tempestivamente, cioè nell'immediatezza della loro produzione, i dati relativi alle fasi di aggiudicazione ed esecuzione attraverso, ai fini e per gli effetti del decreto legislativo n. 33/2013. Il mancato rispetto della tempestività nella comunicazione sarà considerato ai fini della violazione degli obblighi di trasparenza.

Le stazioni appaltanti pubblicano in Amministrazione Trasparente, sottosezione Bandi e contratti, il link (indicato da ANAC sul portale dati aperti) tramite il quale si accede alla sezione della BDNCP. In questa sezione, sono pubblicate, per ogni procedura di affidamento associata a un CIG, tutte le informazioni trasmesse attraverso Simog.

Ai sensi dell'art. 10 della deliberazione dell'ANAC n. 261/2023 le Amministrazioni sono tenute a trasmettere alla BDNCP i seguenti dati:

a) Programmazione

1. il programma triennale ed elenchi annuali dei lavori;
2. il programma triennale degli acquisti di servizi e forniture

b) Progettazione e pubblicazione

1. gli avvisi di pre-informazione
2. i bandi e gli avvisi di gara
3. avvisi relativi alla costituzione di elenchi di operatori economici

c) Affidamento

1. gli avvisi di aggiudicazione ovvero i dati di aggiudicazione per gli affidamenti non soggetti a pubblicità
2. gli affidamenti diretti;

d) Esecuzione

1. La stipula e l'avvio del contratto
2. gli stati di avanzamento
3. i subappalti
4. le modifiche contrattuali e le proroghe
5. le sospensioni dell'esecuzione
6. gli accordi bonari
7. le istanze di recesso
8. la conclusione del contratto
9. il collaudo finale

Ogni altra informazione che dovesse rendersi utile per l'assolvimento dei compiti assegnati all'ANAC dal codice e da successive modifiche e integrazioni.

Con riferimento agli obblighi di cui al precedente elenco, i responsabili della trasmissione dei dati sono i Responsabili Unici di Progetto ed il responsabile della pubblicazione è l'ANAC attraverso la BDNCP.

Per tutti gli affidamenti il cui **CIG è stato acquisito prima del 31/12/2023** la seguente tabella indica i dati che non vengono raccolti da SIMOG e che **devono essere ancora pubblicati in Amministrazione Trasparente**, ove non già pubblicati alla data del 31/12/2023.

TIPO DI CIG	DATI DA PUBBLICARE DAL 01/01/2024
In caso di CIG acquisiti con Simog	Elenco dei soggetti invitati Per tutte le fattispecie per le quali non è obbligatorio l'invio delle schede successive al perfezionamento del CIG: dati relativi all'aggiudicazione/esito della procedura Per tutte le fattispecie per le quali non è obbligatorio l'invio delle schede successive all'aggiudicazione: atti di nomina del: direttore dei lavori/direttore dell'esecuzione/componenti della commissione di collaudo modifica contrattuale e varianti accordi bonari e transazioni certificato collaudo/reg esecuzione/verifica conformità resoconti della gestione finanziaria dei contratti al termine della loro esecuzione Per gli affidamenti in house: Atti connessi agli affidamenti in house
In caso di SmartCIG acquisiti entro il 31 dicembre 2023	Denominazione e codice fiscale dell'aggiudicatario Importo delle somme liquidate Tempi di completamento del contratto e resoconti della gestione finanziaria al termine dell'esecuzione

Nell'Allegato Obblighi di Pubblicazione, sono riportati i flussi informativi necessari a garantire l'individuazione/elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati nonché il sistema di monitoraggio sull'attuazione degli stessi.

Con particolare riferimento alla sezione "Bandi di gara e contratti" del citato Allegato si fa presente che gli obblighi riportati sono quelli contenuti nell'allegato 1 alla deliberazione dell'ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, come sostituito dall'allegato 1 alla deliberazione dell'ANAC n. 601 del 19 dicembre 2023, i quali non devono essere comunicati alla BDNCP e pertanto sono pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Amministrazione.

Modalità di esercizio dell'accesso civico semplice in materia di trasparenza degli appalti pubblici

Le modalità di esercizio dell'accesso civico semplice in materia di trasparenza degli appalti pubblici ai sensi dell'art. 6 della deliberazione dell'ANAC n. 264 del 20 giugno 2023, come integrata e modificata dalla deliberazione n. 601 del 19 dicembre 2023 sono definite come segue:

1) Pubblicazione dei dati nella BDNCP o in "Amministrazione Trasparente":

Nel caso in cui i dati, atti, e informazioni relativi agli appalti pubblici non siano stati pubblicati nella BDNCP o in "Amministrazione Trasparente" della stazione appaltante e dell'ente concedente, si applica la disciplina sull'accesso civico semplice di cui all'articolo 5, comma 1, del decreto trasparenza.

2) **Presentazione della richiesta di accesso civico semplice:**

Se i dati non sono pubblicati nella BDNCP, la richiesta di accesso civico semplice è presentata al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) della stazione appaltante/ente concedente.

3) **Verifica dell'omissione:**

Il RPCT verifica se l'omissione è imputabile ai soggetti responsabili della trasmissione o elaborazione dei dati, secondo quanto previsto nella sezione "Anticorruzione e trasparenza" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'articolo 10 del D.lgs. n. 33/2013.

4) **Ricorso all'ANAC:**

Se è accertato che la stazione appaltante/ente concedente ha effettivamente trasmesso i dati alla BDNCP, la richiesta di accesso civico semplice è presentata al RPCT di ANAC, in qualità di amministrazione titolare della BDNCP.

Modalità di esercizio dell'accesso civico "generalizzato" in materia di trasparenza degli appalti pubblici

Decorsi 5 anni dal 1 gennaio dell'anno successivo a quello in cui è stata effettuata la pubblicazione, scadenza di legge del termine di durata degli obblighi di pubblicazione in materia di contratti pubblici, la BDNCP, la stazione appaltante e l'ente concedente, per quanto di rispettiva competenza, sono tenuti a conservare e a rendere disponibili i dati, gli atti e le informazioni al fine di soddisfare – in conformità all'art. 35 del codice - eventuali istanze di accesso civico generalizzato ai sensi dell'articolo 5, comma 2, decreto trasparenza.

Modello operativo per l'attuazione della deliberazione n. 495 del 25 settembre 2024 dell'ANAC

Finalità - Questa metodologia nasce con l'obiettivo di guidare l'amministrazione in un percorso di graduale adeguamento ai contenuti della deliberazione ANAC n. 495 del 25 settembre 2024 che ha approvato gli schemi di pubblicazione ai sensi dell'art. 48 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, garantendo il rispetto degli obblighi di pubblicazione entro la scadenza fissata. Essa rappresenta un cambio di paradigma: dalla semplice pubblicazione di documenti si passa a un approccio basato sulla pubblicazione strutturata e standardizzata di dati, capace di creare valore pubblico.

La metodologia non si limita ad adempiere agli obblighi normativi, ma intende promuovere la trasparenza come strumento di innovazione e miglioramento dell'efficienza amministrativa. Attraverso una gestione accurata dei dati, si punta a favorire una maggiore accessibilità e comprensione delle informazioni, rafforzando la fiducia dei cittadini e degli stakeholder e contribuendo alla costruzione di un'amministrazione moderna, responsabile e orientata ai bisogni della collettività.

Il documento definisce l'architettura procedurale necessaria per garantire il corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione relativi a:

- Utilizzo delle risorse pubbliche (art. 4-bis d.lgs. 33/2013)
- Organizzazione delle pubbliche amministrazioni (art. 13 d.lgs. 33/2013)
- Controlli sull'organizzazione e sull'attività dell'amministrazione (art. 31 d.lgs. 33/2013)

Struttura e funzionamento

La metodologia si articola nelle seguenti componenti fondamentali:

1) Sistema di gestione dei flussi informativi

- a) Definisce le responsabilità e i processi per la raccolta, elaborazione e pubblicazione dei dati
- b) Stabilisce procedure operative dettagliate per ciascuna area tematica
- c) Identifica i soggetti responsabili e le relative competenze

2) Sistema di controllo qualità

- a) Implementa meccanismi di validazione preliminare
- b) Garantisce il monitoraggio continuo della qualità dei dati
- c) Prevede procedure di intervento correttivo

Risultati attesi

L'implementazione della metodologia mira a garantire:

- Piena conformità agli schemi ANAC entro il termine del 13 novembre 2025
- Elevati standard qualitativi delle pubblicazioni
- Efficienza dei processi di gestione dei dati
- Tempestività degli aggiornamenti
- Accessibilità e fruibilità delle informazioni

Monitoraggio e aggiornamento

La metodologia prevede:

- 1) Verifiche periodiche di attuazione
- 2) Interventi correttivi tempestivi
- 3) Aggiornamento continuo delle procedure
- 4) Adeguamento agli indirizzi ANAC

Metodologia operativa per l'attuazione degli obblighi di pubblicazione

1. Sistema di gestione dei flussi informativi

Il sistema di gestione dei flussi informativi garantisce una raccolta, elaborazione e pubblicazione strutturata dei dati relativi a risorse pubbliche, organizzazione della PA e controlli amministrativi. Attraverso procedure standard e responsabilità chiare, assicura la qualità, l'aggiornamento e la trasparenza delle informazioni pubblicate.

1.1 Pubblicazione dati sui pagamenti (art. 4-bis)

Responsabilità e flussi:

- Dirigente Area Finanziaria Responsabile ufficio Contabilità, Bilancio ed adempimenti fiscali: titolare del flusso informativo
- Ufficio Ragioneria ufficio Contabilità, Bilancio ed adempimenti fiscali: elaborazione dataset pagamenti
- Ufficio SIST: predisposizione interfaccia di consultazione

Requisiti pubblicazione:

- Anno di riferimento
- Trimestre di riferimento
- Categoria di spesa: uscite correnti, uscite in conto capitale
- Tipologia di spesa: Valori possibili per la categoria "uscite correnti": Acquisto di beni e di servizi, Contributi in conto esercizio, Interessi passivi, Altre spese per attività finanziarie, Altre spese correnti. Valori possibili per la categoria "uscite in conto

capitale”: Investimenti in beni materiali, Investimenti in beni immateriali, Investimenti in attività finanziarie, Contributi in conto capitale, Altre spese in conto capitale

- Importo
- Beneficiario (Laddove i destinatari dei pagamenti siano persone fisiche, si provvederà ad omettere i nominativi dei beneficiari, utilizzando adeguate soluzioni tecniche per oscurare i dati identificativi, ad esempio, sostituendo il nominativo con l’espressione “Soggetto privato” oppure con l’inserimento di “omissis”, etc.)

Procedure operative:

- 1) Estrazione automatizzata dai sistemi contabili
- 2) Validazione completezza e accuratezza
- 3) Anonimizzazione dati sensibili
- 4) Pubblicazione in formato aperto
- 5) Verifica funzionalità strumenti di ricerca

1.2 Pubblicazione dati organizzativi (art. 13)

Responsabilità e flussi:

- Direttore Generale: supervisione complessiva
- Ufficio Affari Generali, Gestione documentale, Protocollo, Archivi e supporto alla Direzione Generale: gestione informazioni organizzative, pubblicazione e aggiornamento.

Contenuti obbligatori:

- 1) Organi di indirizzo politico:
 - a) Denominazione
 - b) Competenze
- 2) Articolazione uffici (da replicare per ogni ufficio dell’organo):
 - a) Denominazione ufficio di livello Dirigenziale
 - b) Denominazione ufficio non di livello dirigenziale
 - c) Competenze
 - d) Nome e cognome del dirigente responsabile dell’ufficio/altro
 - e) Qualifica rivestita dal dirigente responsabile
 - f) Recapito telefonico
 - g) Casella di posta elettronica ordinaria
 - h) Casella di posta elettronica certificata
- 3) Organi di amministrazione / gestione:
 - a) Denominazione
 - b) Competenze
- 4) Articolazione uffici (ove il titolare dell’incarico/carica sia a capo di un ufficio da replicare per ogni ufficio dell’organo):
 - a) Denominazione ufficio di livello Dirigenziale
 - b) Denominazione ufficio non di livello dirigenziale
 - c) Competenze
 - d) Nome e cognome del dirigente responsabile dell’ufficio/altro
 - e) Qualifica rivestita dal dirigente responsabile
 - f) Recapito telefonico
 - g) Casella di posta elettronica ordinaria

- h) Casella di posta elettronica certificata
- 5) Organigramma:
 - a) Link all'organigramma o analoghe rappresentazioni grafiche da intendersi come illustrazione in forma semplificata, ai fini della piena accessibilità e comprensibilità dei dati, dell'organizzazione dell'amministrazione.

Procedure operative:

- 1) Monitoraggio modifiche organizzative
- 2) Aggiornamento tempestivo documentazione
- 3) Validazione contenuti
- 4) Pubblicazione coordinata

1.3 Pubblicazione dati sui controlli (art. 31)

Responsabilità e flussi:

- OIV/Nucleo di Valutazione: produzione atti e attestazioni
- Collegio dei Revisori: relazioni e pareri
- RPCT: coordinamento pubblicazione

Documenti da pubblicare:

1) Atti OIV:

- a) Documento dell'Organismo di valutazione di validazione della Relazione sulla Performance
- b) Relazione dell'Organismo di valutazione sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni (solo per Enti dotati di OIV)
- c) Altri atti degli organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe

2) Documenti organi revisione:

- a) Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al bilancio di previsione o budget e alle relative variazioni
- b) Relazioni degli organi di revisione amministrativa e contabile al conto consuntivo o al bilancio di esercizio

3) Rilievi Corte dei Conti:

- a) Rilievi – recepiti e non - della Corte dei conti riguardanti l'organizzazione e l'attività delle amministrazioni stesse e dei loro uffici

Procedure operative:

- 1) Raccolta sistematica documenti
- 2) Catalogazione per data
- 3) Per gli atti della Corte dei conti indicazione se il rilievo riguarda: Organizzazione, Attività, Entrambe
- 4) Per gli atti della Corte dei conti indicazione dello stato del rilievo: Recepito, Non recepito, Parzialmente recepito
- 5) Anonimizzazione dati personali
- 6) Verifica completezza
- 7) Pubblicazione tempestiva
- 8) Monitoraggio follow-up

2. Sistema di controllo qualità

Il sistema di controllo della qualità verifica che i dati pubblicati rispettino i requisiti di completezza, accuratezza e accessibilità. Include una validazione preliminare, un monitoraggio continuo con verifiche periodiche e interventi correttivi rapidi per garantire la conformità agli standard e la trasparenza delle informazioni.

2.1 Validazione preliminare

- Verifica conformità ai requisiti
- Controllo completezza informazioni
- Check format e accessibilità

2.2 Monitoraggio continuo

- Controlli automatizzati settimanali
- Verifiche manuali mensili
- Report trimestrali al RPCT

2.3 Interventi correttivi

- Procedura fast-track per criticità
- Sistema segnalazioni interne
- Tracciamento correzioni

Disposizioni finali

Sistema disciplinare

Il **sistema disciplinare**, vale a dire l'insieme delle sanzioni previste per la violazione delle norme contenute nella presente sottosezione, è considerato nella prassi dell'Ente uno strumento che può contribuire a favorire l'attuazione della sottosezione.

Per tale motivo SZN ha ritenuto opportuno inserire il sistema disciplinare tra le misure di livello generale per la prevenzione della corruzione.

Il rispetto delle disposizioni previste della presente sottosezione rientra tra i doveri di chi opera per conto dell'Ente. Ne consegue che una sua violazione può integrare dei comportamenti contrari ai doveri d'ufficio. La violazione delle disposizioni contenute nella sottosezione, nonché dei doveri e degli obblighi previsti dal Codice di comportamento può essere fonte di responsabilità disciplinare accertata all'esito del procedimento disciplinare, nel rispetto dei principi di gradualità e proporzionalità delle sanzioni. La violazione dei suddetti documenti può dar luogo, inoltre, anche al configurarsi di responsabilità penale e civile dei dipendenti. 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, derivato al decoro o al prestigio di SZN. Le sanzioni applicabili sono quelle previste dalla legge, dai regolamenti e dal contratto collettivo nazionale.

Per quanto riguarda il personale di SZN si prevede che:

- a. incorre nei provvedimenti di rimprovero verbale o scritto il lavoratore che violi le procedure interne previste (ad esempio che non osservi le procedure prescritte, ometta di dare comunicazione al Responsabile della prevenzione della corruzione e

- della trasparenza delle informazioni prescritte, ometta di svolgere controlli, ecc.) o adottati, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni della presente sottosezione, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una lieve trasgressione dei regolamenti;
- b. incorre nel provvedimento della multa il dipendente che violi più volte le procedure interne o che ripeta, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni della presente sottosezione, sempre che tali azioni diano luogo a una lieve trasgressione dei regolamenti;
 - c. incorre nel provvedimento della sospensione dal servizio e dalla retribuzione il dipendente che, nel violare le misure previste dalla presente sottosezione o adottando, nell'espletamento di attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni della presente sottosezione, arrechi danno alla Stazione o lo esponga a una situazione oggettiva di pericolo per l'integrità dei beni dell'Ente o per la sua reputazione. In questi casi dovrà ravvisarsi in tali comportamenti la determinazione di un danno o di una situazione di pericolo per l'integrità delle risorse di SZN o il compimento di atti contrari ai suoi interessi derivanti da una trasgressione dei regolamenti;
 - d. incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il dipendente che adottati, nell'espletamento delle attività un comportamento non conforme alle prescrizioni della presente sottosezione e diretto in modo univoco al compimento di un reato, dovendosi ravvisare in tale comportamento il compimento di "azioni che costituiscono delitto a termine di legge".

La recidiva costituisce un'aggravante e comporta l'applicazione di una sanzione più grave.

Per quanto riguarda le misure a carico di soggetti terzi (collaboratori a vario titolo) la violazione delle regole di cui alla presente sottosezione costituisce inadempimento degli obblighi contrattuali che può portare, nei casi più gravi, alla risoluzione del contratto.

A tal proposito nei singoli contratti stipulati di volta in volta con i Terzi dovranno essere istituite clausole ad hoc per disciplinare le conseguenze derivanti dalla violazione della presente sottosezione. In ogni caso resta salvo il diritto al risarcimento dei danni cagionati all'Ente in conseguenza della violazione delle misure previste dalla presente sottosezione.

Nei casi di violazione di quanto previsto dalla presente sottosezione, il potere disciplinare (potere di applicare sanzioni) è esercitato secondo le procedure e le modalità previste dalle norme di legge e delle regole definite dall'Ente.

Ogni violazione della sottosezione e delle misure stabilite in attuazione dello stesso da chiunque commesse, deve essere immediatamente comunicata per iscritto al RPCT. Il dovere di segnalare la violazione della sottosezione grava su tutti i destinatari della sottosezione medesima.

Monitoraggio delle misure anticorruzione e trasparenza

Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

All'OIV, che esercita in autonomia le proprie attività, compete:

- la verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla Performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi

stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle Performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;

- la verifica dei contenuti della Relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attività svolta che il RPCT è tenuto a trasmettere allo stesso OIV oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione (art. 1, co. 14, della l. n. 190/2012);
- la verifica della coerenza tra gli obiettivi di trasparenza e quelli indicati nella programmazione della performance, valutando anche l'adeguatezza dei relativi indicatori;
- la promozione delle politiche di Trasparenza e l'attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
- la verifica dei risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;
- l'emissione del parere vincolante per l'approvazione del Codice di Comportamento dell'Ente.

L'Organismo inoltre partecipa al processo di gestione del rischio considerando i rischi e le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione.

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

In base a quanto previsto dal P.N.A., SZN è tenuta ad individuare le modalità, le tecniche e la frequenza del monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, anche ai fini del loro aggiornamento periodico, avendo cura di specificare i ruoli e le responsabilità dei soggetti chiamati a svolgere tale attività, tra i quali rientra il RPCT.

La SZN è altresì tenuta al monitoraggio periodico e alla vigilanza sul corretto adempimento agli obblighi di pubblicazione prescritti dal D.Lgs. n. 33/2013, come declinati dalla citata Delibera n. 1310/2016.

Nell'ambito della SZN, il RPCT provvede al **monitoraggio periodico** (e, comunque, semestrale) sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione programmate nella presente sottosezione e alla **verifica puntuale** delle pubblicazioni sulla Sezione Amministrazione Trasparente, secondo le tempistiche indicate all'Allegato [Obblighi di Pubblicazione](#) di questa sottosezione.

Metodologia sottostante al monitoraggio

Il RPCT procede alla verifica dell'adempimento della presente sottosezione secondo le seguenti azioni complementari:

1. **Monitoraggio di primo livello (self assessment):** raccolta d'informazioni, anche attraverso la somministrazione di schede di monitoraggio elaborate dal RPCT medesimo. Tale monitoraggio: (i) è esteso a tutti gli Uffici e tutti i processi; (ii) è svolto 2 volte / anno.
2. **Monitoraggio di secondo livello (funzione di audit):** verifiche e controlli, anche +documentali, **presso le strutture organizzative, previa elaborazione di un Piano di audit. Il RPCT, a valle dell'audit, redige un apposito audit report.** Tale monitoraggio: (i) è campionario (l'identificazione del campione segue una logica che compendia la

rischiosità dei processi e criteri di rotazione; (ii) riguarda specifici processi, come oggetto di campionamento; (iii) è svolto 1 volta / anno.

In caso di evidenza negativa o segnalazione di un fatto illecito riconducibile alla nozione di “corruzione” come considerata nella presente sottosezione, il RPCT procede ad espletare verifiche al fine di monitorare la corretta attuazione della sottosezione da parte dell’Ufficio sottoposto a verifica, secondo quanto previsto dalla Delibera A.N.AC. n. 840/2018.

Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione

Il monitoraggio della trasparenza - oltre all’attestazione annuale sul corretto assolvimento degli obblighi di pubblicazione - si articola su due livelli.

1. Primo livello di monitoraggio (autovalutazione dei Responsabili): ciascun Responsabile provvede al monitoraggio in merito alle pubblicazioni di competenza secondo le tempistiche indicate nell’Allegato [Obblighi di Pubblicazione](#) alla presente sottosezione, nella corrispondente colonna. Gli esiti del monitoraggio in autovalutazione sono trasmessi al RPCT;

2. Secondo livello di monitoraggio (monitoraggio stabile del RPCT): il RPCT provvede al monitoraggio agli effetti del d.lgs. n. 33/2013, in merito a tutte le pubblicazioni presenti in “Amministrazione Trasparente”, secondo tempistiche e campionamenti diversificati a seconda del tipo di dato / documento / informazione, all’uopo redigendo un apposito verbale di monitoraggio. Il monitoraggio del RPCT riguarda:

- lo stato della pubblicazione;
- l’aggiornamento;
- la completezza;
- la chiarezza;
- il formato;
- la coerenza con la disciplina in materia di protezione dei dati personali (GDPR), secondo le indicazioni all’uopo diramate dal Garante.

Rendicontazione in merito al monitoraggio e delle misure

In relazione all'anno 2024, il monitoraggio della sottosezione, a cura del RPCT, ha riguardato - nell'ottica della integrale revisione del sistema - tanto l'attuazione delle misure di livello generale quanto di livello specifico, nel confronto con i diversi Direttori e Responsabili di Ufficio. Si rinvia per le risultanze alla relazione annuale (anno 2024), redatta a cura del RPCT sul modello approvato con Comunicato del Presidente approvato dal Consiglio ANAC del 29 ottobre 2024. Si rappresentano, a seguire, i dati di maggiore interesse:

Visione di sintesi della rendicontazione in merito al monitoraggio del Piano

	Non si sono verificati eventi corruttivi o episodi di "maladministration" e non risultano procedimenti disciplinari
	Tutti i Regolamenti / le Procedure / i Protocolli in tema di anticorruzione e trasparenza sono state aggiornati.
	Non sono pervenute segnalazioni <i>whistleblowing</i>
	Non si registrano violazioni del D.Lgs. 39/2013 (inconferibilità/incompatibilità di incarichi e cariche)
	Non si registrano particolari criticità nella gestione della Sezione "Amministrazione Trasparente" (Obblighi di pubblicazione)
	E' stata programmata per l'anno 2023 la formazione, a tutto il personale, in materia di anticorruzione e trasparenza (livello generale e specifico).
	Non sono pervenute istanze di accesso civico (art. 5, D.Lgs. 33/2013)
	Il Codice Etico risulta allineato ai dettami della l. 190/2012

Riesame

Con cadenza annuale, il RPCT, anche nell'ambito di incontri all'uopo organizzati e, comunque, mediante somministrazione di apposite schede di lavoro, provvede, nel confronto con i singoli Responsabili dell'Ufficio, a verificare l'attualità e la coerenza organizzativa della mappatura dei processi, della valutazione del rischio (identificazione, analisi e ponderazione) ed infine delle misure di prevenzione.

Flussi informativi da e verso il RPCT

Ai sensi dell'art. 1, della l. n. 190/2012, il sistema di monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione si struttura in base ai seguenti flussi informativi (Tabella 17).

Flussi informativi previsti dal sistema di monitoraggio in materia di prevenzione della corruzione.

SOGGETTO COINVOLTO	FLUSSO INFORMATIVO
Consiglio di Amministrazione	Da RPCT: relazione trimestrale di sintesi sull'attività effettuata e relazione annuale sullo stato di attuazione della sottosezione e delle iniziative intraprese Verso RPCT: comunicazione al RPCT sull'assetto organizzativo e su tutti i cambiamenti che hanno un impatto a livello organizzativo e

SOGGETTO COINVOLTO	FLUSSO INFORMATIVO
	procedurale. Eventuali segnalazioni di illecito pervenute dall'esterno.
Risorse Umane	Verso RPCT: ai fini della redazione della relazione annuale ex art. 1, co. 14, l. n. 190/2012 (dati quantitativi e qualitativi delle segnalazioni e dei procedimenti disciplinari), da eseguire entro il 15 novembre di ogni anno Verso RPCT: (dati quantitativi e qualitativi dei contenziosi promossi da e contro la Stazione aventi ad oggetto fatti di natura corruttiva / danno erariale), da eseguire entro il 15 novembre di ogni anno.
Dirigenti e Responsabili	Da RPCT: circolari e linee guida sull'attuazione della sottosezione Verso RPCT: necessità di introduzione di cambiamenti procedurali nelle aree a rischio reato, informativa sulle attività gestite e che hanno rilevanza in ambito anticorruzione; segnalazione e denuncia di circostanze/comportamenti sospetti; risposte a specifiche richieste di informazioni
Enti pubblici e Autorità di vigilanza	Da RPCT: risposte e disponibilità informativa in relazione alle richieste pervenute dalla Pubblica Amministrazione
Cittadini e stakeholders	Verso RPCT: cittadini e <i>stakeholders</i> , utilizzando qualunque mezzo informativo o il contatto e-mail del RPCT indicato sul sito della Stazione, possono segnalare eventuali fatti corruttivi che coinvolgono dipendenti della Stazione o soggetti che intrattengono rapporti con la Stazione medesima

Comunicazione

La SZN, per il tramite del RPCT, si impegna a comunicare tempestivamente ai propri dipendenti ogni modifica e/o aggiornamento della presente sottosezione.

Aggiornamento e approvazione

Aggiornamento della sottosezione

La Stazione Zoologica provvederà, secondo le periodicità del PIAO, all'aggiornamento della presente sottosezione nei seguenti casi:

- approvazione annuale entro il 31 gennaio di ogni anno, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della L. n. 190/2012;
- sopravvenute disposizioni normative che impongono ulteriori adempimenti;
- nuovi indirizzi o direttive dell'A.N.A.C.;
- disposizioni normative e modifiche statutarie e/o organizzative sopravvenute che incidono sulle finalità e sulle attività di SZN;
- nuovi rischi non considerati in fase di predisposizione della presente sottosezione;
- aggiornamento di ulteriori atti di SZN che sortiscano impatti sulla presente sottosezione;
- adozione di nuovi Regolamenti o nuove Procedure, di ogni genere e con ogni finalità, che sortiscano impatti sulla presente sottosezione.

Ogni aggiornamento della sottosezione sarà oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Approvazione della sottosezione

La presente sottosezione è stata elaborata dal RPCT ed approvata dal Consiglio di Amministrazione. La sottosezione, in seno al PIAO, è diffusa verso tutto il personale e pubblicato sulla Sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale della Stazione Zoologica Anton Dohrn, ai sensi dell’art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013.

Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano

Nella presente sezione vengono illustrate la struttura organizzativa e le attività svolte dalla SZN in termini, in particolare, di organizzazione del lavoro agile, di assunzione del personale e di formazione dello stesso.

La SZN gode di autonomia statutaria e adotta propri regolamenti nel rispetto delle sue finalità e nell'esercizio dell'autonomia scientifica, organizzativa, finanziaria, patrimoniale e contabile.

Struttura organizzativa

Lo Statuto della Stazione Zoologica prevede la presenza di quattro organi di governo e indirizzo: Il Presidente, il Consiglio di Amministrazione, il Consiglio Scientifico, il Collegio dei revisori dei Conti. Lo Statuto disciplina, inoltre, i compiti del Direttore Generale.

Il Presidente della Stazione Zoologica Anton Dohrn è il Professor Roberto Bassi (nominato con D.M. num. 227 del 26 gennaio 2024).

Il Consiglio di Amministrazione:

Prof. Roberto BASSI – Presidente

Prof. Francesco LORETO – nominato con DM num. 286 del 28/3/2025

Prof. Silvestro GRECO - nominato con DM num. 914 del 13/07/2022 - *Comunità Scientifica di Riferimento della SZN*

Il Consiglio Scientifico:

Prof.ssa Louise ALLCOCK, Irlanda

Prof.ssa Paola BONFANTE, Italia

Prof.ssa Nicole DUBILIER, Germania

Prof. Paul FALKOWSKI, USA

Prof. André LE BIVIC, Francia

Prof.ssa Fiorenza MICHELI, USA

Dr Paolo GUIDETTI, Italia – *rappresentante personale della SZN*

Il Collegio dei Revisori dei Conti (nominati con DM n. 114 del 4 febbraio 2025):

Dott. Massimo CASALE (MEF)

Dott.ssa Monica GRAZIANO (MUR)

Dott.ssa Carmen PADULA (MUR)

Direttore Generale è: Ing. Massimo Ferdinando Francesco CAVALIERE

In accordo con le normative di ambito performance e trasparenza e le metodologie e gli interventi previsti dall'ANVUR e del Dipartimento della Funzione Pubblica, a questi organi si affianca l'[Organismo Indipendente di Valutazione](#).

Il Regolamento di Organizzazione e di Funzionamento (ROF) della SZN definisce le responsabilità di gestione e le funzioni di valutazione e di controllo, distinguendole da quelle di indirizzo strategico.

Dal punto di vista programmatico le attività della SZN sono definite mediante l'adozione del Documento Decennale di Visione Strategica (DVS), del PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) e del Piano Triennale di Attività (PTA).

L'organizzazione della SZN prevede

- i.* l'Amministrazione Centrale, con sede in Napoli alla Villa Comunale,
- ii.* i Dipartimenti - che esplicano le loro attività istituzionali e strategiche
- iii.* le Sedi Territoriali, collocate strategicamente in varie aree del Territorio Nazionale

L'Amministrazione Centrale è articolata in due Aree (Amministrazione Generale e Terza Missione) in cui si innestano due livelli di coordinamento (Sezioni e uffici/strutture tecniche).

Come anticipato alle pagine precedenti, gli atti di adozione degli schemi organizzativi della SZN sono rintracciabili in:

Delibera del CdA n. 191 del 19/10/2021

Delibere del CDA n. 29/2023 del 03/5/2023, seduta del 21/4/2023

Per una visione complessiva si rimanda anche alla voce 'Articolazione degli uffici' nel [Portale amministrazione trasparente](#) della Stazione Zoologica.

Per l'Amministrazione Generale:

- i.* l'**Area Amministrazione Generale** (AAG) è organizzata in Sezione Servizi Generali, Sezione Servizi Amministrativi, Sezione Servizi Tecnici.
- ii.* L'**Area Terza Missione** (ATM) comprende la Sezione Comunicazione, Formazione, Trasferimento Tecnologico e Divulgazione e la Sezione Strutture Aperte al Pubblico.

Gli Uffici e Strutture Tecniche innestate nelle varie Sezioni rappresentano unità organizzative deputate allo svolgimento delle attività amministrative, gestionali, contabili e tecniche; esse rivestono carattere generale e non temporaneo per l'Ente. Le Strutture Tecniche di Servizio assicurano lo svolgimento delle attività tecniche indispensabili al funzionamento delle diverse strutture dell'Ente. La SZN ha in carica il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ai sensi dell'art. 17 comma 1. Lett. b) sotto la diretta responsabilità del Datore di Lavoro (i.e. il Presidente della SZN) ai sensi del D.Lgs. 81 del 9 aprile 2008 e ss.mm.ii..

Come descritto alle pagine precedenti la strategia e le attività della Stazione Zoologica sono definite mediante l'adozione del Documento Decennale di Visione Strategica (DVS) e del Piano Triennale di Attività (PTA).

I Dipartimenti esplicano le loro attività istituzionali e strategiche nella sede di Napoli alla Villa Comunale ed operano nelle varie Sedi Territoriali. Alla data di questo documento la SZN è organizzata in **cinque Dipartimenti**, la mission e finalità degli stessi sono schematizzate come di seguito (per dettagli riferirsi al Piano Triennale di Attività):

Dipartimento BEOM: Dipartimento di Biologia ed Evoluzione degli Organismi Marini studia gli organismi e delle forme, strutture, processi, meccanismi e forzanti che generano, mantengono e diversificano la vita degli organismi marini nelle sue molteplici forme, livelli di complessità ed ambienti. Le competenze del personale afferente al Dipartimento BEOM coprono un ampio spettro di ambiti scientifici delle scienze biologiche, tra cui anatomia comparata e citologia, zoologia, ecologia, biochimica, biologia molecolare e biologia dello sviluppo, evoluzione, biologia applicata, genetica, fisiologia e neuroscienze.

Dipartimento EMI: Dipartimento di Ecologia Marina Integrata svolge ricerca in ambiente marino mirata allo studio della biodiversità, struttura e funzionamento degli ecosistemi marini. Il Dipartimento coniuga lo studio della diversità e delle caratteristiche biologiche degli organismi con la conoscenza delle modalità di interazione fra gli organismi e l'ambiente. EMI affronta anche aspetti legati all'uso sostenibile delle risorse marine e alla conservazione della biodiversità e degli habitat, con particolare riguardo alle Aree Marine Protette.

Dipartimento BLUEBIO: Dipartimento di Biotecnologie Marine Eco-Sostenibili è focalizzato alla ricerca integrata nel campo delle biotecnologie marine, puntando a valorizzare gli organismi marini in modo eco-sostenibile. Le sue attività spaziano dalla scoperta di biomateriali e bioattività molecolari all'uso di microorganismi marini per la nutraceutica, farmaceutica e cosmeceutica.

Dipartimento CAPE: Dipartimento Conservazione Animali Marini e Public Engagement opera per facilitare la programmazione delle attività di recupero e conservazione degli organismi marini con particolare attenzione ai grandi vertebrati, con focus agli organismi marini di interesse scientifico-divulgativo – promuovendo, quindi, lo studio e la protezione della biodiversità marina. CAPE contribuisce anche alla valorizzazione del patrimonio storico-scientifico e lo sviluppo di strumenti di sensibilizzazione e coinvolgimento del grande pubblico alle tematiche relative alla mission dell'Ente. Il Dipartimento CAPE gestisce alcune infrastrutture della SZN di interesse per il pubblico: acquari (a Napoli – il più antico acquario pubblico ancora in funzione – e a Fano nella Regione Marche), il Turtle point e il Centro ricerche grandi vertebrati marini di Portici (Napoli), il Museo Darwin Dohrn (DaDoM) - che ospita un'importante collezione storica di organismi del Golfo di Napoli -, la Biblioteca del Mare e un ampio archivio storico. Queste sono fondamentali infrastrutture per la ricerca scientifica e canali di connessione verso il pubblico.

Dipartimento RIMAR: Dipartimento Infrastrutture di ricerca per le risorse biologiche Marine. RIMAR riconosce la propria missione nella promozione dello sviluppo tecnologico e supporta la gestione di alcune infrastrutture dedicate alla ricerca nel campo della biologia marina. Il Dipartimento mette a disposizione il know-how per offrire servizi e supporto alla ricerca intramurale e ad altri stakeholders. Il Dipartimento RIMAR è attualmente organizzato in due sezioni, articolate in Unità di Servizio e Ricerca Tecnologica: 1. Sezione Accesso agli ecosistemi marini e analisi ambientali (Unità: infrastrutture per la ricerca a mare – IRM; monitoraggio e analisi ambientali -MAA; implementazione tecnologica e robotica -ITR); 2. Sezione Piattaforme tecnologiche (Unità: tassonomia degli organismi marini – MOTax; centro microscopia avanzata – CeMA; centro sequenziamento e analisi molecolari – CSAM; bioinformatica, analisi computazionale e data management - BAC).

Tutti i Dipartimenti della Stazione Zoologica contribuiscono alle attività di Terza Missione e favoriscono i progetti di carattere istituzionale, anche allo scopo di fornire servizi ad elevato contenuto tecnologico e facilitare e contribuire l'accesso a infrastrutture e piattaforme di ricerca alla comunità scientifica dell'Ente, a quella nazionale e internazionale. Si ricorda che i Dipartimenti con missione elettiva verso la ricerca scientifica hanno lo scopo di valorizzare e implementare le risorse umane, finanziarie e strumentali con l'obiettivo di consentire a tutti i Ricercatori e Tecnologi - quale ne sia il livello professionale - di poter orientare la propria attività di ricerca in conformità con i programmi e le attività definite nel Piano Triennale di Attività della SZN, in linea con il DVS dell'Ente e le raccomandazioni del PNR.

Obiettivo primario dei Dipartimenti è quello di *i.* condurre ricerca di base ed applicata per raggiungere livelli di eccellenza internazionali, allo scopo di *ii.* migliorare la performance dell'Ente - nel rispetto dei principi di valutazione di cui ai criteri ANVUR -, contribuendo ad *iii.* aumentare la visibilità nazionale ed internazionale della SZN, di *iv.* incrementare i finanziamenti alla ricerca (fundraising) attraverso la partecipazione a bandi competitivi nazionali ed internazionali, e di *v.* promuovere la formazione e la carriera dei giovani ricercatori.

Nel rispetto di tali principi generali, i Dipartimenti operano anche per promuovere ed implementare la ricerca tecnologica, offrendo come asse primario supporto alla ricerca attraverso un portafoglio di attività nell'ambito delle proprie competenze. Tale modus operandi si innesta nell'ottica della partecipazione e del contributo che la SZN offre all'infrastruttura ESFRI-EMBRC e a EMBRC-IT e in generale alla Ricerca Istituzionale.

L'Amministrazione Centrale è articolata in due Aree (Amministrazione Generale e Terza Missione) in cui si innestano due livelli di coordinamento (Servizi e uffici/strutture tecniche). La dotazione organica della SZN ed il personale di ruolo in servizio al 31 dicembre 2024 è ricapitolata alla sottosezione Piano Triennale di Fabbisogno del Personale di questo PIAO. Presso la SZN non presta servizio personale afferente ai ruoli dirigenziali amministrativi.

L'accresciuta capacità in termini di capitale umano porta la SZN a sostenere ancora a livelli più elevati la competizione internazionale, facilitando ulteriormente la capacità di networking così da continuare a contribuire agli obiettivi del PNR. La SZN intende inoltre promuovere la qualità e l'eccellenza nella ricerca scientifica e istituzionale contribuendo alla creazione e consolidamento della *European Research Area* (ERA) favorendo un approccio competitivo, basato sul merito scientifico anche nell'acquisizione di fondi e accrescendo il riconoscimento del merito dei ricercatori e tecnologi che avranno contribuito significativamente agli obiettivi della SZN.

Sedi della Stazione Zoologica

Per una descrizione delle Sedi della SZN si rimanda al Piano Triennale di Attività. Qui di seguito un breve accenno.

Il **Plesso della Villa Comunale** è la Sede Storica della SZN con il primo edificio fondato e reso operativo 150 anni or sono, nel 1872. Sono completate alla data di questo documento le azioni intraprese per la ristrutturazione e rifunzionalizzazione dell'Ala Ovest; sono invece programmate quelle di parte dell'area al livello semi-interrato. Si ricorda che per l'ex biblioteca è stato sviluppato un progetto esecutivo di completa ristrutturazione ed è stata

completata la rimozione dell'amianto dal corpo centrale dell'ex biblioteca. Nell'area della Villa Comunale, la SZN ha attivo l'**Aquarium** il più antico attivo del mondo e il **Museo Darwin Dohrn** allo scopo di testimoniare e diffondere le conoscenze circa l'evoluzione biologica. Il Museo è allocato presso l'edificio "Casina del Boschetto" nella Villa Comunale (Napoli) a pochi metri dall'edificio principale.

La **sede di Ischia** è articolata in tre infrastrutture ubicate tutte nel Comune di Ischia: Villa Dohrn, Centro MEDAS e il Diving Centre. **Villa Dohrn** è la sede storica ed è stata costruita nel 1906 come residenza privata della famiglia Dohrn. La villa divenne nel 1969 "Laboratorio di Ecologia del Benthos" come centro sul mare per lo studio dell'ecologia di organismi e comunità bentoniche, che vivono a stretto contatto con i fondali marini. La struttura è attualmente oggetto di un importante intervento di ristrutturazione e rifunionalizzazione in corso di realizzazione. Il Centro MEDAS (*Marine Ecological Data Analysis and Synthesis*), è nato con l'obiettivo di analizzare le informazioni esistenti, dando risposte alle grandi domande ed esigenze anche economiche nell'ambito della *Blue Growth*. I due centri lavorano a stretto contatto con il Diving Centre per il supporto delle attività di ricerche a mare. Scopo della sede di Ischia è studiare il funzionamento dei sistemi marini a livello di organismo, comunità ed ecosistema. Particolare enfasi viene data alla biologia degli organismi, tassonomia, fisiologia, analisi biomolecolari, chimica e processi evolutivi approfondendo le interazioni organismo-organismo e organismo-ambiente e le loro implicazioni per la conservazione della biodiversità. La struttura del **Molosiglio** - funzionalizzata nel 2022 - è sede del Dipartimento di "Biotecnologie Marine Ecosostenibili" (BLUEBIO) ed ospita strutture e Unità del Dipartimento RIMAR.

Il "**Centro di Portici**" sorge all'interno dell'area dell'ex-macello comunale di Portici (Napoli) ed è sede del [Turtle Point & Centro Ricerche Grandi Vertebrati Marini](#). Il Centro ospita anche parte del personale della Sezione [Accesso agli ecosistemi marini e analisi ambientali](#) e la strumentazione necessaria per il campionamento oceanografico incluso il laboratorio attrezzato per le attività di prototipazione dell'Unità Implementazione Tecnologica e Robotica, del Dipartimento RIMAR.

La **Sede SZN Sicilia (Tipo A)** si sviluppa in tre poli: Messina (sito della Sede), Milazzo e Palermo. Il Messina Marine Centre è il centro nodale dell'articolazione di SZN-SMC, e si sviluppa nel contesto dell'esteso Parco di Villa Pace. La sede a Villa Pace è pienamente operativa e offre l'opportunità di svolgere studi e ricerche in un importante spot di biodiversità quale lo Stretto di Messina. La sede di Milazzo in Sicilia è concessa in comodato d'uso gratuito dal Comune di Milazzo, negli ex Mulini Lo Presti ove operano anche ISPRA, INGV e OGS. Il Palermo Marine Centre è ubicato presso il [centro ricerche marine ex complesso Roosevelt](#) e nasce a seguito di un Accordo di Programma Quadro stipulato con ISPRA che definiscono la collaborazione tra ISPRA ed SZN per lo svolgimento di attività congiunte di monitoraggio, ricerca e divulgazione scientifica in ambiente marino nelle regioni del meridione d'Italia. La **Sede SZN Calabria (Tipo A)** ad Amendolara (CS) nell'alto Ionio Calabrese è sostenuta dal Progetto CIPE CRIMAC ed è legata al piano di sviluppo dell'Ente. Il Calabria Marine Centre (CMC) è stato istituito nel 2019. Il sito si colloca all'interno della Baia Storica del Golfo di Taranto e la sede in Calabria nasce grazie alla stipula di una convenzione in comodato d'uso gratuito con il Comune di Amendolara finalizzata al recupero ed alla rivalorizzazione di un fabbricato ideato inizialmente per ospitare un centro velico. Il potenziamento di tale infrastruttura è stato totalmente finanziato attraverso il Fondo FSC 2014-2020 Piano di Stralcio di Ricerca e Innovazione 2015-2017- Programma Nazionale di Infrastrutture di Ricerca (PNIR), linea di azione 1,

cofinanziamento di Infrastrutture di Ricerca (IR), con l'obiettivo di creare in Calabria, attraverso la realizzazione di tale Sede (CRIMAC), un polo di eccellenza a livello europeo per le infrastrutture e la ricerca marina per una crescita blu eco-sostenibile.

Il **Fano Marine Centre** è frutto dell'impegno congiunto di SZN con CNR (IRBIM), Università di Bologna, Università di Urbino ed Università Politecnica delle Marche. Il Centro ha come scopo lo studio della biodiversità, delle risorse e delle biotecnologie marine per lo svolgimento di ricerche integrate e multidisciplinari per uno sviluppo eco-sostenibile della Blue Growth in Adriatico.

Il **Genova Marine Centre** è in Piazza del Principe a Genova istituito nell'ottobre nasce per lo sviluppo delle ricerche nell'alto Tirreno. La sede territoriale di Brindisi della Stazione Zoologica Anton Dohrn (**Brindisi Marine Center**, BMC), è stata istituita lo scorso novembre 2024 in Puglia allo scopo di allargare la potenzialità della ricerca della SZN verso il Mar Adriatico e il Mar Ionio. Il **Centro Interdipartimentale istituzionale della SZN di Roma** ha valenza per la dislocazione di Ministeri, Università e Centri di Ricerca presenti sul territorio, con particolare riferimento alla vicinanza al Ministero dell'Università e della Ricerca, all'Università degli Studi di Roma "La Sapienza" e molti altri.

Organizzazione del Lavoro Agile della SZN

La Direttiva 3/2017, adottata dal Dipartimento Funzione pubblica e recante le Linee Guida sul Lavoro Agile, fornisce "indicazioni inerenti all'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori". Nell'ambito di tale Direttiva le Amministrazioni devono permettere nell'arco dei 3 anni ad almeno il 10% dei dipendenti facenti richiesta di poter svolgere l'attività in modalità agile.

La SZN ha disciplinato il lavoro agile nel rispetto delle norme vigenti (cfr. [Disciplinare 2024](#)), individuando le migliori modalità operative ed organizzative in modo da assicurare adeguati livelli di performance nella promozione, nello sviluppo e nell'adozione del Lavoro Agile o *Smart Working*.

Attraverso il processo di implementazione normativa, il Legislatore ha cristallizzato nel "**Piano Organizzativo del Lavoro Agile**", una delle principali innovazioni della disciplina in materia di lavoro agile. Con la novella dell'art.14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87), "le amministrazioni pubbliche, entro il 31 gennaio di ciascun anno, redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), quale sezione del Piano della Performance".

Con il documento vengono individuate le modalità attuative del lavoro agile prevedendo le attività che possono essere svolte da remoto e garantendo che gli stessi lavoratori non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento delle professionalità e della progressione di carriera.

Il POLA “definisce le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell’efficacia e dell’efficienza dell’azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative”.

Il POLA rappresenta dunque lo strumento di *programmazione* del lavoro agile, ovvero delle sue modalità di attuazione e sviluppo, e non di programmazione degli obiettivi delle strutture e del personale in lavoro agile, che andranno riferiti sempre alle ordinarie sottosezioni del PIAO (Performance).

Al fine di dare compiuta attuazione alla previsione della legge 81/2017 secondo cui il lavoro agile costituisce una delle possibili modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, l’ipotesi di CCNL del personale del comparto Istruzione e Ricerca periodo 2019-2021¹⁴, agli artt. 11 e ss. disciplina le modalità di svolgimento e accesso al lavoro agile.

La SZN intende realizzare tali obiettivi adottando misure funzionali all’attuazione e sviluppo del lavoro agile, perseguendo l’approccio “progressivo e graduale” finalizzato ad elaborare un programma di sviluppo e attuazione che si sostanzia nell’arco temporale del triennio.

Il presente documento, pertanto:

- rappresenta lo strumento di programmazione elaborato ai sensi dell’articolo 14, comma 1, della Legge 7 agosto 2015, n. 124, come modificato dall’art. 263, comma 4-bis, del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34 (c.d. “decreto rilancio”), convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 attualmente vigente;
- è elaborato in coerenza con i contenuti minimi definiti dalle Linee Guida per il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e Indicatori di Performance, adottate con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione il 9 dicembre 2020;
- definisce i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, nonché gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti ai fini di un miglioramento dei servizi verso l’utenza e del benessere organizzativo interno attraverso l’orientamento al risultato e allo sviluppo delle competenze trasversali e professionali.

Il documento così strutturato, deve intendersi come uno strumento a supporto di un processo di valorizzazione dell’esperienza maturata fino ad oggi in via sperimentale ed emergenziale, con l’obiettivo di garantire l’efficientamento e l’ottimizzazione dei processi amministrativi e gestionali a sostegno della missione dell’Ente.

Attraverso il POLA la SZN persegue la finalità di sviluppo organizzativo, culturale e digitale che collega l’uso del Lavoro Agile agli elementi che ne rendono efficace l’utilizzo, ed in particolare:

- i. orientamento al risultato;
- ii. maturità digitale;
- iii. sviluppo delle competenze trasversali e professionali;
- iv. evoluzione dei modelli organizzativi.

La realizzazione della parte programmatica di questo Piano Organizzativo del Lavoro Agile è inserita in questo PIAO e le procedure operative che ne derivano sono definite nell’allegato Disciplinare sul Lavoro agile aggiornato al 2024 r. Tale documento è stato elaborato sulla scorta della nota dell’OPI (Prot. n. 0005052 del 11/09/2023) “Sintesi dei risultati del sondaggio

¹⁴ sottoscritto il 14 luglio 2023 dalle OO.SS. rappresentative

sul lavoro agile e proposte operative dell'OPI", resa a valle del sondaggio effettuato dall'OPI e rivolto a tutto il personale dell'Ente riguardante le modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro in modalità agile.

Livello di attuazione e sviluppo

Il Piano Organizzativo del Lavoro Agile della SZN è un documento flessibile e "agile", che consente all'Ente di programmare, monitorare e valutare i risultati conseguiti con la nuova modalità di organizzazione del lavoro di tutto il personale, tenuto conto dell'evoluzione del contesto interno ed esterno. Riporta il progetto strategico che l'Amministrazione intende attuare per migliorare l'organizzazione del lavoro in modalità agile che è stato adottato tenendo conto delle effettive esigenze istituzionali e dopo una analisi accurata dei processi effettivamente "smartizzabili".

Le varie fasi del POLA saranno comunque verificate con le OO.SS., il CUG e l'OPI della SZN; l'Organismo Indipendente di Valutazione provvederà alle verifiche di competenza e monitoraggio indicandone le condizioni abilitanti.

Modalità attuative

Di seguito sono riportate le scelte organizzative su cui si sta sviluppando la strategia della SZN rispetto al tema del lavoro agile. Tale strumento è inteso come modello con l'obiettivo di migliorare l'efficienza e l'efficacia del lavoro grazie a un mix di flessibilità, autonomia e collaborazione, introducendo strumenti e ambienti ottimali per i dipendenti. La SZN ritiene che, benché sussistano necessità di svolgimento di alcune attività in presenza, tale modalità di organizzazione del lavoro sia compatibile con le attività ed i compiti dell'Ente, e che potranno essere attuate attraverso un graduale percorso di riorganizzazione del lavoro e di adeguamento del quadro normativo e contrattuale di riferimento. Nel corso del triennio nell'ambito di un modello ordinario di lavoro agile l'obiettivo è quello di assicurare a tutto il personale che ne ravveda la necessità e compatibilmente con una efficiente organizzazione e garanzia del risultato di usufruire di tale modalità di lavoro. A tal fine, come programmato, da gennaio 2024 sono stati stipulati accordi individuali previsti dal [Disciplinare 2024](#).

Ricordando che il Lavoro Agile supera la logica del controllo sulla prestazione per affermare il principio della collaborazione tra l'Amministrazione e il dipendente ai fini della creazione di Valore Pubblico a prescindere da luogo, tempo e modalità di svolgimento dell'attività, la SZN ha individuato una serie di misure organizzative i cui principi sono quelli generali del Lavoro Agile (**Far but Close**):

- i. Flessibilità dei modelli organizzativi;
- ii. Autonomia nell'organizzazione del lavoro;
- iii. Responsabilizzazione sui risultati con precisi obiettivi quantitativi e qualitativi;
- iv. Benessere del lavoratore attraverso la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- v. Utilità e miglioramento della produttività dell'Amministrazione;
- vi. Tecnologie digitali che consentano e favoriscano il Lavoro Agile;
- vii. Cultura organizzativa basata sulla collaborazione e sulla riprogettazione di competenze e comportamenti;
- viii. Organizzazione in termini di programmazione, coordinamento, monitoraggio, adozione di azioni correttive;
- ix. Equilibrio in una logica *win-win*: l'Amministrazione consegue i propri obiettivi e i lavoratori migliorano il proprio *work-life balance*.

Questi principi si traducono nei seguenti obiettivi:

- a. creare le condizioni per agevolare lo sviluppo organizzativo attraverso il Lavoro Agile;
- b. sviluppare le infrastrutture e i sistemi informatici a sostegno del Lavoro Agile;
- c. consentire al personale di acquisire gli strumenti (anche in termini di organizzazione del lavoro e *soft skill*) per lo svolgimento dell'attività in Lavoro Agile;
- d. ottimizzare le risorse finanziarie attraverso il ricorso al Lavoro Agile;
- e. creare un clima organizzativo funzionale al Lavoro Agile.

Per l'attuazione dei citati obiettivi sono stati adottati i seguenti interventi organizzativi, anche a valle della definizione del citato disciplinare:

1. Nomina del gruppo di Coordinamento Organizzativo del Lavoro Agile (COLA; Determina del Direttore Generale: Repertorio n. 619/2024, registrato il 08/07/2024);
2. Formazione;
3. Individuazione di spazi di coworking;
4. Infrastruttura informatica;
5. Sicurezza informatica;
6. Riduzione di tempi e costi per l'Amministrazione e per il dipendente;
7. Digitalizzazione.

Il Piano si articola in tre fasi (fase di sviluppo, fase di consolidamento, gestione a regime). Nell'anno 2024 con Determina del Direttore Generale num. 619/2024 è stato istituito il gruppo di Coordinamento Organizzativo del Lavoro Agile (COLA) composto da due componenti, quale strumento indifferibile per l'attività di governance e management delle attività di lavoro agile. Fermo restando che la SZN è un Ente Pubblico di Ricerca e che le attività richiedono attiva interazione a vari livelli, resta inteso che tale processo ha richiesto l'identificazione dei processi 'smartizzabili' come requisito essenziale di una efficace organizzazione del lavoro e della produttività generale e quindi del valore pubblico che la SZN rappresenta.

Per quanto riguarda la Formazione sono stati attivati processi formativi specifici tesi a favorire il cambiamento organizzativo necessario ad affrontare l'evoluzione nella Pubblica Amministrazione e una nuova modalità organizzativa del lavoro.

In ogni caso si ritiene di fondamentale importanza continuare ad assicurare

- i. ***formazione estesa e differenziata sugli applicativi OFFICE e quelli essenziali alla gestione amministrativa e funzionale adottati dalla SZN;***
- ii. ***formazione estesa a tutto il personale sui temi della sicurezza digitale;***
- iii. ***formazione per Dirigenti e Responsabili di Unità Organizzative sul tema della leadership;***
- iv. ***formazione - per tutto il personale interessato - sul tema dell'organizzazione per obiettivi. In tale ambito, riveste un aspetto cruciale la pianificazione degli interventi formativi e, soprattutto, risulta fondamentale la scelta di metodologie e competenze sulle quali focalizzarsi (sapere/saper fare/saper essere).***

La formazione attivata è intesa a facilitare in modo continuativo l'accrescimento delle competenze digitali, lo sviluppo di competenze organizzative, capacità di autonomia operativa

e decisionale, l'incremento delle capacità relazionali e comportamentali (*soft skills*): comunicazione efficace; lavoro in team; gestione dello stress.

Per quanto riguarda l'Infrastruttura informatica è in atto un'analisi per l'adeguamento delle componenti hardware, nonché dell'accesso diversificato a risorse di cloud. E' operativo dal 2023 il sistema di gestione informatica dei documenti (Titulus) integrato nella piattaforma gestionale U-Gov, le cui funzioni permettono l'acquisizione, la registrazione, la ricerca e la consultazione delle diverse tipologie di documenti trattati nell'ambito dei processi amministrativi interni e dei processi di scambio con l'esterno, nonché l'organizzazione dei documenti secondo un piano di classificazione ed archiviazione in fascicoli.

E' stato avviato il percorso di gestione informatica delle procedure di missione, dall'autorizzazione alle fasi di rendicontazione, attraverso l'utilizzo della piattaforma U-web. Inoltre l'Ente intende dotarsi di un gestionale che favorisca la gestione e il monitoraggio del lavoro agile dei dipendenti

È stato implementato un sistema interno per la dotazione a tutto il personale di firma digitale (via Adobe), con specifico accesso alla firma digitale certificata per il personale con incarichi di responsabilità. Sono stati anche implementati adeguati canali di comunicazione con istituzione di mailing list ed altre soluzioni. Per svolgere le attività in modalità di lavoro agile verrà accertato che ogni unità di personale, graduando il passaggio dalle postazioni fisse alle postazioni mobili, sia dotata di connessione a internet adeguata, PC portatile (completo di webcam, cuffie e microfono), e in relazione al tipo di attività svolta utenza telefonica su cui reindirizzare le telefonate dell'ufficio.

Per quanto riguarda la dotazione infrastrutturale interna e considerato quanto già a disposizione la SZN ha già in uso un sistema VPN e un sistema di ticketing per comunicare con l'assistenza tecnica.

La sicurezza informatica per gli accessi ai sistemi dell'Ente dall'esterno, in particolar modo per quelli che richiedono la profilazione del dipendente, riveste un ruolo fondamentale nell'evoluzione dei sistemi informatici ed informativi della Stazione Zoologica. Tale necessità si attua attraverso lo sviluppo di iniziative sia tecniche sia organizzative volte a incrementare la consapevolezza della minaccia cibernetica all'interno dell'Ente e a sviluppare e migliorare le capacità di prevenzione, monitoraggio e risposta agli incidenti informatici. A tale scopo sono in corso azioni che prevedono:

- i. la definizione dei processi di gestione e regolamentazione sull'uso dei dispositivi/servizi informatici per quanto concerne la sicurezza cibernetica;
- ii. Il continuo monitoraggio delle infrastrutture informatiche dell'Ente al fine di prevenire e contrastare incidenti cibernetici
- iii. La gestione degli allarmi di sicurezza, dei bollettini di sicurezza pubblicati dai CERT Nazionali e risoluzione degli incidenti informatici;
- iv. La sensibilizzazione del personale per promuovere l'*awareness* nei confronti della sicurezza cibernetica nell'Ente.

Per quanto riguarda la riduzione di tempi e costi per l'Amministrazione e per il dipendente, la SZN intende adottare nel triennio oggetto di questo Piano, si prevede di identificare indicatori - da includere negli obiettivi assegnati al personale con incarichi di responsabilità - che permettano l'implementazione di un sistema di monitoraggio.

Un altro importante obiettivo è quello di proseguire nel percorso di digitalizzazione dei processi e delle procedure che la SZN ha intrapreso da anni in diverse procedure amministrative basate sull'utilizzo di tecnologie innovative e strumenti collaborativi. In tal senso la digitalizzazione porterà al miglioramento dell'efficienza ed efficacia amministrativa, alla semplificazione dell'iter approvativo, alla riduzione di tempi e costi, nonché all'incremento della trasparenza.

Si ritiene necessario investire su alcuni fondamentali cambiamenti organizzativi, culturali e tecnologici inclusi: la pianificazione dell'organizzazione del lavoro per obiettivi (intermedi e finali) condivisi nell'ambito di gruppi di lavoro; il passaggio ad una struttura organizzativa in cui accanto al modello funzionale classico coesista una organizzazione del lavoro per processi coordinati da un responsabile di processo (*process owner*) e con obiettivi di risultato; diffondere e condividere i valori del modello organizzativo favorendo modalità e strumenti di lavoro collaborativo, nonché la soddisfazione e il benessere individuale e di gruppo; formare il personale sui temi del lavoro di gruppo, della leadership collaborativa, della pianificazione del lavoro e dell'orientamento ai risultati; adeguare gli strumenti e le dotazioni di lavoro al fine di consentire il lavoro collaborativo, nonché migliorare la destinazione e distribuzione degli spazi per renderli funzionali allo svolgimento del lavoro in modalità agile.

Su ciascuno dei punti sopra riportati la Stazione Zoologica intende adottare nel triennio una politica di continuo investimento e miglioramento con l'obiettivo finale di giungere ad un cambiamento strutturale nell'organizzazione del lavoro.

In attuazione a questo Piano la SZN ha provveduto ad elaborare un [Disciplinare del Lavoro Agile](#) Allegato a questo PIAO.

Soggetti, processi e strumenti del Lavoro Agile

L'implementazione del Lavoro Agile quale strumento di innovazione finalizzato allo sviluppo organizzativo e delle risorse umane richiede l'intervento e la collaborazione di una pluralità di soggetti e strutture. Qui di seguito sono schematizzati gli attori, il ruolo, le strutture nonché i processi e gli strumenti funzionali all'organizzazione e al monitoraggio del Lavoro Agile, individuati in base al vigente assetto organizzativo della SZN:

Direttori, Dirigenti, Titolari di posizioni organizzative – Attori chiamati a svolgere il ruolo di promuovere un cambiamento manageriale e un sistema organizzativo e culturale innovativo caratterizzato dalla capacità di lavorare per obiettivi e orientato all'effettivo raggiungimento dei risultati e al benessere organizzativo.

Incentivare il passaggio dalla cultura del controllo a quella del rapporto fiduciario attraverso una maggiore responsabilizzazione sui risultati. Organizzare per i propri collaboratori la programmazione delle priorità, gli obiettivi e effettuare la verifica del raggiungimento.

Area Amministrazione Generale – attua le discipline normative che definiscono le regole per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile. Supporta l'adozione del POLA assicurando la crescita formativa e professionale del management e del lavoratore in relazione allo svolgimento del Lavoro Agile contribuendo ad adeguare i piani triennali del fabbisogno e di formazione del personale.

COLA - Facilita l'adozione di processi interni efficienti, e la necessaria digitalizzazione; concorre alla predisposizione delle condizioni necessarie allo sviluppo del Lavoro Agile attraverso la mappatura, l'analisi, la revisione e il disegno dei processi interni.

Struttura Tecnica di supporto per la Performance – cura il PIAO, che include le sottosezioni Performance e Piano Organizzativo del Lavoro Agile, garantendo il raccordo della programmazione dei vari documenti di cui il PIAO si compone. Elabora e definisce criteri per la misurazione della performance organizzativa e individuale, cura l'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adeguandolo agli impatti connessi alle nuove modalità di Lavoro Agile.

RSPP - assolve agli obblighi informativi sulla sicurezza del lavoro (modalità Lavoro Agile).

OIV - Svolge un ruolo fondamentale per la valutazione della performance organizzativa e nel confronto per la definizione di indicatori di misurazione dell'impatto del Lavoro Agile. L'OIV accompagnerà l'intero programma di attuazione e sviluppo del Lavoro Agile attraverso le tre fasi di avvio, sviluppo intermedio e sviluppo avanzato. Partecipa come osservatore ai lavori dell'Osservatorio interno.

Programma di Sviluppo del Lavoro Agile

L'Amministrazione programma l'attuazione dello sviluppo del Lavoro Agile tramite il Piano Organizzativo del Lavoro Agile definendo i livelli attesi degli indicatori scelti per misurare le condizioni abilitanti, lo stato di implementazione, i contributi alla performance organizzativa e gli impatti attesi nelle tre fasi (tabella 24).

Vale la pena di sottolineare che lo strumento del Lavoro Agile si è evoluto nella SZN a partire dall'esperienza della pandemia e ha visto la sua attuazione nel 2024 con l'adozione del citato Disciplinare.

Programma di Sviluppo del Lavoro Agile

Obiettivo	Indicatore	2025 consolidamento	2026 consolidamento	2027 Gestione a regime
Condizioni Abilitanti del Lavoro Agile				
Capacità di programmazione degli interventi di lavoro agile	Monitoraggio del lavoro agile	Sviluppo del sistema di monitoraggio e proposte indicatori	Misurazione indicatori e nuove proposte	Misurazione indicatori e nuove proposte
Garantire un software dedicato per la gestione efficiente del lavoro agile	Fasi per lo sviluppo del sistema	Benchmark e sperimentazione gestionale	Implementazione e valutazione del gestionale	Monitoraggio dell'efficacia del gestionale

Obiettivo	Indicatore	2025 consolidamento	2026 consolidamento	2027 Gestione a regime	
Assicurare la formazione su temi riguardanti il lavoro agile	% dirigenti/responsabili di UO/Progetto che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze direzionali in materia di lavoro agile nell'anno	Min 40%	60%	80%	
	% lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'anno	Min 50%	60%	80%	
	% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'anno	Min 80%	90%	100%	
Garantire l'accessibilità degli strumenti di lavoro e dei documenti di lavoro da remoto	% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	
	% basi dati consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	
	Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi (in euro)	In attesa dati aggiornamento PTI			
	Assicurare a tutto il personale la dotazione informatica necessaria per lo svolgimento del lavoro in modalità agile	Verifica dotazione PC per lavoro agile per dipendente	>70%	>90%	100%
	Disponibilità di un sistema VPN	SI	SI	SI	
Ridefinire gli spazi destinati ad uffici tradizionali per facilitare lo svolgimento del lavoro in modalità agile	disponibilità spazi coworking su prenotazione	>70%	>90%	100%	
Attuazione del Lavoro Agile					
Garantire lo svolgimento del lavoro agile a tutti i dipendenti che ne facciano richiesta	% lavoratori agili effettivi	100%	100%	100%	

Obiettivo	Indicatore	2025 consolidamento	2026 consolidamento	2027 Gestione a regime
Garantire momenti di confronto interni sull'andamento del lavoro agile	n. di incontri annuali tra dirigenti e responsabili di UO per la verifica dell'andamento delle attività in lavoro agile e degli obiettivi assegnati	Almeno 8	Almeno 10	Almeno 10
Destinare al Fondo unico di amministrazione (FUA) i risparmi derivanti dal lavoro agile (cfr art. 1, comma 870 della Legge 178/2020)	% del risparmio destinato al FUA	100%	100%	100%
Mitigazione rischi informatici	a) individuazione rischi informatici attraverso analisi del rischio	50% entro il 31/12/2025	70% entro il 31/12/2026	100% entro il 31/12/2027
	b) definizione ed implementazione del piano di trattamento del rischio cyber	40% entro il 31/12/2025	70% entro il 31/12/2026	100% entro il 31/12/2027
	c) definizione ed implementazione delle politiche di utilizzo e gestione degli assetti informatici	40% entro il 31/12/2025	70% entro il 31/12/2026	100% entro il 31/12/2027
	d) definizione ed implementazione del piano di formazione sulla sicurezza informatica	40% entro il 31/12/2025	70% entro il 31/12/2026	100% entro il 31/12/2027
Impatto				
Migliorare il livello di soddisfazione e benessere organizzativo	% dipendenti soddisfatti della qualità della pianificazione del lavoro in regime di lavoro agile	70%	80%	90%
	Grado di soddisfazione complessiva sul lavoro agile per i dipendenti (su una scala 1-4)	3.5	3.6	3.6
	Grado di soddisfazione complessiva sul lavoro agile dei dirigenti e responsabili di UO (su una scala 1-4)	3.2	3.5	3.5

Obiettivo	Indicatore	2025 consolidamento	2026 consolidamento	2027 Gestione a regime
Ridurre i costi di gestione nel triennio	Riduzione dei costi di consumabili di natura informatica (quali ad esempio carta stampante, toner, ecc.)	-2%	-3%	-3%
	Riduzione dei costi energetici	-2%	-2%	-4%

Piano Azioni Positive

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Stazione Zoologica per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006. Dal 2022 il Piano delle Azioni Positive è stato assorbito, ai sensi dell'art.6 c.1 del D.L.80/2021 e del DPR 81/2022, nel PIAO (Piano Integrato delle attività ed organizzazione).

Il Piano delle Azioni Positive rappresenta un passo fondamentale per promuovere l'uguaglianza di opportunità e il benessere dei dipendenti, proponendosi di identificare e attuare strategie concrete per rimuovere le barriere che ostacolano l'accesso e la partecipazione attiva di tutta la comunità SZN, garantendo così un ambiente più equo e inclusivo.

La presente proposta di Piano individua, preliminarmente, gli obiettivi che il C.U.G. intende perseguire. In relazione a ciascun obiettivo sono identificate le azioni da attuare per il raggiungimento degli scopi prefissati.

Obiettivi Generali

Le Azioni Positive prevedono i seguenti obiettivi generali:

Obiettivo 1: Promuovere la cultura di genere e le pari opportunità

Obiettivo 2: Migliorare il benessere Organizzativo

Obiettivo 3: Contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.

Il CUG si impegna a dare impulso all'attuazione delle azioni mirate alla realizzazione degli obiettivi, a monitorare lo stato di avanzamento del Piano, a valutare l'adeguatezza delle azioni concretamente adottate e a suggerire, ove necessario, l'adozione di nuove iniziative, oltre a quelle già comprese nel Piano di Uguaglianza di Genere, e il completamento di quelle già prese.

Azione 1: Proseguire con le iniziative formative diffuse in materia di pari opportunità e parità di genere

Nel 2024 la SZN ha inserito nel piano della formazione per i dipendenti della SZN il corso di formazione "RiForma Mentis" (1 ora), erogato dal Dipartimento della Funzione Pubblica su piattaforma *Syllabus*, al fine di rafforzare le competenze individuali sul tema delle molestie e delle discriminazioni nei luoghi di lavoro. Nonostante il corso fosse stato assegnato a tutto il personale dipendente, hanno partecipato soltanto 49 dipendenti, di cui 18 uomini (37%) e 31 donne (63%). Altri 16 dipendenti - di cui 5 uomini (31%) e 11 donne (69%) - hanno seguito il webinar di 1 ora "Le attività di formazione del CUG – Violenza contro le donne: il difficile accesso alla giustizia", organizzato dal CUG del CNR.

Nel corso del periodo 2025-2027 saranno pianificate iniziative formative, focalizzate sulle pari opportunità e sulla parità di genere, con l'obiettivo concreto di migliorare il benessere lavorativo.

Per l'anno 2025, è stato già inserito nel piano della formazione il corso "Eguaglianza di genere" (5 ore), erogato da Federica Web-Learning nell'ambito del progetto SZN In Formazione, nato

dalla collaborazione tra la Stazione Zoologica Anton Dohrn e Federica Web Learning - Centro di Ateneo per l'Innovazione, la Sperimentazione e la Diffusione della Didattica Multimediale dell'Università degli Studi di Napoli Federico II.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, Comitato per la Formazione SZN, Ufficio alta formazione SZN, Organi dirigenziali SZN, CUG.

Indicatori:

- N. di ore di formazione sui temi oggetto dell'azione / totale ore formazione erogate nell'anno;
- N. di ore di formazione pro capite nelle materie oggetto dell'azione.

Durata dell'azione: 2025, 2026, 2027

Azione 2: Accompagnamento del personale dipendente in entrata e in uscita, oltre che in altre situazioni particolari della vita (es. genitorialità,...)

Strutturare percorsi tematici realizzando vademecum contenenti tutte le informazioni utili (regolamenti, diffusione dei contenuti della legge sui congedi parentali etc.) per diffondere in maniera immediata le informazioni necessarie al personale neoassunto, in uscita o in situazioni particolari.

Soggetti coinvolti: Direzione Generale, CUG, Ufficio Risorse Umane.

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori:

Pubblicazione di almeno 1 percorso tematico/anno

Durata dell'azione: 2025, 2026, 2027

Azione 3: Monitorare la percezione del benessere organizzativo e della qualità della vita lavorativa da parte del personale

Sarà somministrato ai/alle dipendenti della SZN un questionario sulla percezione del benessere organizzativo e della qualità della vita lavorativa. Il questionario sarà finalizzato a rilevare le opinioni delle/dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro. Le indagini sul personale permetteranno di identificare le aree prioritarie d'intervento per contribuire al miglioramento delle condizioni lavorative del personale SZN.

Soggetti coinvolti: Ufficio Risorse Umane; SIST; CUG; organi dirigenziali SZN.

Indicatori:

- Realizzazione questionario
- Realizzazione di un incontro con tutto il personale per analisi e condivisione dei risultati del questionario
- Identificazione azioni migliorative

Durata dell'azione: 2025, 2026, 2027

Azione 4: Creare un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso

Regolamentare le carriere alias all'interno dell'Ente per tutti i profili e gli aspetti lavorativi del personale strutturato e non strutturato attraverso l'emanazione di un regolamento ad hoc e formare il personale deputato alla gestione del regolamento sulle carriere alias.

Soggetti coinvolti: Ufficio Risorse Umane, SIST, CUG, organi dirigenziali SZN, Ufficio Alta Formazione SZN, RSPP, RPD.

Indicatori:

- Approvazione del Regolamento sulle carriere alias.
- Adeguamento dei registri amministrativi alle carriere alias, a livello centrale e periferico.
- Erogazione di corsi di formazione per personale tecnologo, tecnico e amministrativo per la gestione e l'attuazione del Regolamento sulle carriere alias

Durata dell'azione: 2025, 2026, 2027

Azione 5: Rafforzare la presenza, l'azione e la visibilità del CUG alla SZN

L'attuale CUG SZN si è insediato nel marzo 2024 dopo che per quattro anni non era stata effettuata la nomina (l'ultimo CUG è decaduto ad aprile 2020). Di conseguenza, il nuovo CUG ha dovuto organizzare tutte le attività da zero, acquisire le competenze necessarie per operare in modo efficace ed efficiente e ricostruire il rapporto con i dipendenti dell'Ente.

Per poter rafforzare il ruolo del CUG nella SZN sono state individuate due misure per il prossimo triennio:

- **Misura 1: Formazione specifica dei/delle componenti del CUG**

Soggetti coinvolti: CUG

Indicatori:

- N. di ore di formazione sui temi oggetto dell'azione

Durata dell'azione: 2025, 2026, 2027

- **Misura 2: Creazione e mantenimento della pagina web del CUG**

Soggetti coinvolti: CUG, SIST

Indicatori: Realizzazione della pagina web

Durata dell'azione: 2025, 2026, 2027

Riepilogo delle Azioni Pianificate

Azione 1	Promuovere la cultura di genere e le pari opportunità
Misura	Promuovere iniziative formative diffuse in materia di pari opportunità e parità di genere
Responsabilità	Direzione Generale, Comitato per la Formazione SZN, Ufficio alta formazione SZN, Organi dirigenziali SZN, CUG.
Destinatari diretti	Tutto il personale SZN
Indicatori	• N. di ore di formazione sui temi oggetto dell'azione / totale ore formazione erogate nell'anno; • N. di ore di formazione pro capite nelle materie oggetto dell'azione.
Durata	2025-2026-2027
Collegamento con SDG Agenda 2030	   
Azione 2	Accompagnamento del personale dipendente in entrata e in uscita, oltre che in altre situazioni particolari della vita (es. genitorialità, ...)
Misura	Strutturare percorsi tematici realizzando vademecum contenenti tutte le informazioni utili (regolamenti, diffusione dei contenuti della legge sui congedi parentali etc.) per diffondere in maniera immediata le informazioni necessarie al personale neoassunto, in uscita o in situazioni particolari.
Responsabilità	Direzione Generale, CUG, Ufficio Risorse Umane.
Destinatari diretti	Tutto il personale SZN
Indicatori	• Pubblicazione di almeno 1 percorso tematico/anno
Durata	2025-2026-2027
Collegamento con SDG Agenda 2030	   
Azione 3	Monitorare la percezione del benessere organizzativo e della qualità della vita lavorativa da parte del personale
Misura	Somministrare ai/alle dipendenti della SZN un questionario sulla percezione del benessere organizzativo e della qualità della vita lavorativa. Il questionario sarà finalizzato a rilevare le opinioni delle/dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro. Le indagini sul personale permetteranno di identificare le aree prioritarie d'intervento per contribuire al miglioramento delle condizioni lavorative del personale SZN.
Responsabilità	Ufficio Risorse Umane; SIST; CUG; organi dirigenziali SZN
Destinatari diretti	Tutto il personale SZN
Indicatori	• realizzazione questionario • realizzazione di un incontro con tutto il personale per analisi e condivisione dei risultati del questionario • Identificazione azioni migliorative.
Durata	2025-2026-2027

Collegamento con SDG Agenda 2030	    
Azione 4	Creare un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso
Misura	Regolamentare le carriere alias all'interno dell'Ente per tutti i profili e gli aspetti lavorativi del personale strutturato e non strutturato attraverso l'emanazione di un Regolamento ad hoc e formare il personale deputato alla gestione del Regolamento sulle carriere alias.
Responsabilità	Ufficio Risorse Umane, SIST, CUG, organi dirigenziali SZN, Ufficio Alta Formazione SZN, RSPP, RPD.
Destinatari diretti	Tutto il personale SZN
Indicatori	• approvazione del Regolamento sulle carriere alias; • adeguamento dei registri amministrativi alle carriere alias, a livello centrale e periferico; • erogazione di corsi di formazione per personale tecnologo, tecnico e amministrativo per la gestione e l'attuazione del Regolamento sulle carriere alias.
Durata	2025-2026-2027
Collegamento con SDG Agenda 2030	   
Azione 5	Rafforzare la presenza, l'azione e la visibilità del CUG alla SZN
Misura 1	Formazione specifica dei/delle componenti del CUG
Responsabilità	CUG
Destinatari diretti	Componenti CUG
Indicatori	• N. di ore di formazione sui temi oggetto dell'azione.
Durata	2025-2026-2027
Misura 2	Creazione e mantenimento della pagina web del CUG
Responsabilità	CUG; SIST
Destinatari diretti	Tutto il personale SZN
Indicatori	• Realizzazione della pagina web
Durata	2025-2026-2027
Collegamento con SDG Agenda 2030	  

Gender Equality Plan e azioni positive

In attuazione della Gender Equality Strategy 2020-2025 della Commissione Europea, le istituzioni pubbliche devono adottare un Piano di Uguaglianza di Genere o 'Gender Equality Plan' (GEP) per poter accedere ai finanziamenti del Programma Quadro della Ricerca. Tale requisito è previsto anche per il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che prevede l'adozione del GEP come criterio di eleggibilità per l'ammissione a finanziamenti.

La SZN, con delibera del CdA n. 189 del 19.10.2021, ha adottato il proprio [GEP](#) (Gender Equality Plan - Piano per l'Uguaglianza di Genere) finalizzato a individuare azioni che puntano a:

- a. identificare le dimensioni della discriminazione di genere nell'organizzazione della struttura;
- b. identificare e attuare strategie innovative per correggere qualsiasi tipo di disparità;
- c. fissare degli obiettivi e monitorare i progressi attraverso degli specifici indicatori.

IL GEP adottato dalla SZN individua tre direttrici lungo le quali sviluppare le azioni di miglioramento, con obiettivi declinati sul breve (1 anno), medio (3 anni) e lungo (5 anni) e individua tre aree di azione principali:

- **Azioni volte a favorire la parità di genere in tutti i livelli lavorativi**
- **Azioni per promuovere e supportare la parità di genere nelle posizioni apicali e/o di responsabilità**
- **Azioni per incrementare un'equa ripartizione dei ruoli**

Piano triennale di Fabbisogno del Personale

La programmazione triennale del fabbisogno della Stazione Zoologica Anton Dohrn prende in considerazione il reclutamento dei profili professionali coerenti con gli obiettivi strategici dell'Ente, in linea con il Documento di Vision decennale della SZN e da quanto disposto dal D.lgs. 218/2016.

Di rilevanza normativa per questo Piano di Fabbisogno è il riferimento al D.Lgs. 218/2016 *"Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124"* (c.d. Legge Madia) che prevede che ogni Ente Pubblico di Ricerca adotti, 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, 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 dal regime di autonomia *"vigilata"* prevista dall'art. 9 del D.Lgs. 218/2016 - tramite lo strumento di programmazione insito nel PTA al cui interno sono previsti l'indicazione del fabbisogno di personale ed i relativi piani di reclutamento (cfr. anche l'art. 7 dello stesso D.Lgs. 218/2016). Il PIAO - come sottolineato dall'Art. 6 del D.L. 80/2021 - è introdotto *"nel rispetto delle vigenti discipline di settore"*, e persegue lo scopo di semplificare e non di sovrapporre ulteriori adempimenti a quelli già previsti. Tuttavia il Decreto 30 giugno 2022 n. 132 *"Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"* - pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022 e vigente dal 22 settembre 2022 - specifica che all'interno del PIAO il **Piano triennale dei fabbisogni di personale** indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale, evidenziando:

- a. la capacità assunzionale dell'Amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;

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

Per quanto riguarda la Stazione Zoologica Anton Dohrn, si ricorda che dalla seconda metà del 2023 sono state adottate dall'Ente procedure per l'applicazione dell'art. 15 per le progressioni interne nei livelli I-III (cfr. delibera del CdA num. 86/2023 del 28/06/2023, seduta del 26 giugno 2023). Tali procedure, continuate nel 2024, hanno beneficiato del Decreto Ministeriale n. 234 del 5 aprile 2023 che definisce - in relazione alle risorse umane con profilo di ricercatore e tecnologo di III livello della SZN - la ripartizione delle risorse destinate alla **promozione dello sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi di ruolo**. Per effetto di tale Decreto Ministeriale la SZN ha visto attribuita una quota di contributo in euro 404.746,42 *per annum*. Tale somma è da destinare allo **sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi**.

In questo Piano di Fabbisogno sono altresì comprese le **stabilizzazioni** - a valle della verifica di livelli di merito e di efficienza del personale - come previsto dal c.d. Decreto Mille Proroghe (D.L. num. 198 del 29 dicembre 2022) che ha introdotto al comma 2 dell'art 20 della c.d. Legge Madia il comma 2-bis che concede la proroga dei termini fino al 31 dicembre 2026 per le procedure di stabilizzazione per i precari arruolati negli Enti Pubblici di Ricerca.

Come indicato dalla Direzione Generale e dall'Ufficio Risorse Umane della SZN, questo Piano di Fabbisogno tiene conto della Circolare n. 8 del 7 aprile 2025 avente come oggetto: *"Indicazioni operative in merito alla riduzione del turn over per l'anno 2025 prevista dall'articolo 1, commi 822-830, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, recante - Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027"* che prevede specifiche indicazioni anche per gli Enti Pubblici di Ricerca ed in particolare:

1. **Modalità di calcolo** *"dell'80% della media delle entrate complessive dell'ente, come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio"*. Le entrate da prendere in considerazione per la definizione dell'indicatore sono solo quelle "correnti" per gli enti che adottano la contabilità finanziaria o le corrispondenti voci dei ricavi del conto economico per gli enti che adottano la contabilità civilistica, nella loro media triennale come risultante dai bilanci consuntivi approvati. Pertanto, non essendo più prese in considerazione le entrate "complessive", restano escluse dal calcolo le entrate che per loro natura non sono idonee per la copertura della spesa di personale a carattere permanente (entrate in conto capitale, accensione di mutui, partite di giro).
2. **Riduzione delle facoltà assunzionali** del 25% per il 2026. In particolare, ai fini dell'individuazione delle capacità assunzionali disponibili a legislazione vigente, l'ultimo periodo del comma 826 prevede, per il solo anno 2026, che gli enti e gli istituti

pubblici di ricerca possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nei limiti della spesa, determinata sulla base dell'ordinamento vigente - secondo quanto sopra specificato -, ridotta di un importo pari al 25% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Tale capacità è da calcolare in ragione d'anno, vale a dire a prescindere dalla data di cessazione dal servizio del medesimo personale.

3. **Incremento dei fondi per il trattamento economico accessorio.** Il comma 832 consente, di incrementare i fondi per il trattamento economico accessorio del personale (in base alle disposizioni dei commi da 823 a 830) attraverso l'utilizzo dei risparmi permanenti conseguiti a seguito dell'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato in misura inferiore a quella consentita dalla legislazione vigente in materia di turn over, asseverati dagli organi di controllo. La facoltà di cui al citato comma 832 può essere esercitata nel limite di un importo non superiore al 10% del valore dei suddetti fondi, determinato per l'anno 2016 ai sensi dell'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 e certificato ai sensi dell'articolo 40-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, ovvero delle analoghe disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti.
4. **Versamento delle economie al bilancio dello Stato** (art. 1 comma 834 della Legge 207/2024), se previste.

Questo piano di fabbisogno include la **previsione di trattenimento in servizio** ai sensi dell'art. 1 comma 165 della legge 30 dicembre 2024 num. 207.

Come previsto dal D.Lgs. 25 novembre 2016, num. 218, l'articolo 9 "Fabbisogno, budget e spese di personale" prevede:

Comma 1. "Gli Enti, nell'ambito della rispettiva autonomia, tenuto conto dell'effettivo fabbisogno di personale al fine del migliore funzionamento delle attività e dei servizi e compatibilmente con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio, nel rispetto dei limiti massimi di tale tipologia di spesa, definiscono la programmazione per il reclutamento del personale nei Piani Triennali di Attività di cui all'articolo 7."

Comma 2. "L'indicatore del limite massimo alle spese di personale è calcolato rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate complessive dell'Ente come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio, Negli Enti tale rapporto non può superare l'80 per cento, salvo quanto previsto dal comma 7." [si legga comma 6, nel [testo disponibile alla GU](#), N.d.C.].

Questa edizione del Piano triennale di Fabbisogno del Personale per la SZN tiene conto:

- a. del rispetto della normativa vigente,
- b. delle necessità organizzativo-gestionali e funzionali per le attività di ricerca dell'Ente,
- c. della promozione dello sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi di ruolo, e
- d. dell'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per il reclutamento di personale a tempo indeterminato (TI).

Tutto questo nel rispetto della verifica di equilibrio di bilancio, azione che la SZN realizza continuamente anche a valle delle citate attività di controllo di gestione e monitoraggio.

Il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale 2025-2027 della SZN è da ritenersi nella sua accezione previsionale consentendo l'ottimale distribuzione delle risorse umane con la concomitante verifica delle necessità organizzative e attuazione della valorizzazione di quelle interne, come dettato dalle norme di riferimento (cfr. D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165; D.M. 30 giugno 2022 n. 132, per quanto di pertinenza).

Come indicato nel PTA della SZN la strategia di reclutamento della SZN verte sui seguenti elementi prioritari:

- a. promuovere il reclutamento di ricercatori eccellenti di provenienza nazionale e internazionale per potenziare ulteriormente l'impatto scientifico della Stazione Zoologica;
- b. favorire le opportunità di carriera del personale dell'Ente sulla base del merito;
- c. promuovere la mobilità tra Enti e Università valorizzando le competenze e le complementarità quale elemento chiave dell'applicazione della Carta Europea dei Ricercatori (art. 4, comma 7 lettera h);
- d. rafforzare l'amministrazione dell'Ente per fornire un adeguato supporto alle attività scientifiche;
- e. consentire la crescita equilibrata tra Dipartimenti tenendo conto anche delle esigenze dell'Amministrazione Centrale;
- f. mantenere gli equilibri di reclutamento di personale appartenente alle categorie protette, valorizzando le competenze in diversi ambiti scientifici dell'Ente;
- g. attualizzare il ruolo strategico di ogni sede territoriale dopo periodica valutazione del loro impatto scientifico, sociale e della sostenibilità finanziaria;
- h. investire nella attuazione e gestione di infrastrutture di ricerca per accrescere la capacità di sviluppo tecnologico ed il conseguente potenziamento del capitale umano per la ricerca nel settore.

In questa sottosezione del PIAO si provvede a fornire il quadro delle seguenti informazioni:

1. descrizione del personale in servizio al 31/12/2024;
2. individuazione delle risorse disponibili per le assunzioni di personale a tempo indeterminato sulla base di quanto prescritto dal D.lgs. 218/2016;
3. descrizione del numero e della tipologia di unità di personale a tempo indeterminato da assumere nel triennio 2025-2027;
4. stima dei costi associati al piano di fabbisogno 2025-2027;
5. descrizione delle graduatorie vigenti;
6. verifica delle prescrizioni sulle assunzioni obbligatorie;
7. descrizione delle modalità di reclutamento;
8. individuazione dei concorsi interni per il personale tecnico-amministrativo.

Personale in Servizio al 31 dicembre 2024

Al 31 dicembre 2024, la SZN conta **229 unità di personale in servizio a tempo indeterminato (TI), 39 a tempo determinato (TD)** e altre tipologie di contratto per un totale di oltre 400 unità impiegate nelle attività di ricerca scientifica e quelle di supporto, gestionali e/o amministrative.

La Tabella seguente riporta le informazioni relative al personale a tempo TI in servizio al 31.12.2024, ripartite per profili e livelli.

Personale in servizio al 31.12.2024

LIVELLO	PROFILO	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2024
I	Dirigente di Ricerca	10
II	Primo Ricercatore	42
III	Ricercatore	38
I	Dirigente Tecnologo	2
II	Primo Tecnologo	19
III	Tecnologo	20
IV	Collaboratore TER	10
V	Collaboratore TER	18
VI	Collaboratore TER	42
VI	Operatore Tecnico	2
VII	Operatore Tecnico	2
VIII	Operatore Tecnico	1
IV	Funzionario Amministrativo	1
V	Funzionario Amministrativo	9
V	Collaboratore Amministrativo	0
VI	Collaboratore Amministrativo	3
VII	Collaboratore Amministrativo	9
VII	Operatore Amministrativo	1
Riepiloghi per ambito		
	Totale area Ricerca	131
	Totale area Tecnica	75
	Totale area Amministrativa	23
	Totale generale	229

Per quanto riguarda le unità di personale a tempo determinato (TD) in servizio al 2024 se ne contano 39, 21 delle quali inquadrare nel profilo ricercatore e tecnologo (con funzioni supporto/ricerca ovvero amministrativo gestionale).

La Tabella che segue enumera tale personale ripartito per profili e livelli, con indicazione dell'origine dei fondi su cui i costi sono imputati.

Personale a tempo determinato al 31.12.2024

LIVELLO	PROFILO	FONDO ORDINARIO	FONDI ESTERNI
I	Dirigente Tecnologo	1	--
III	Ricercatore	--	12
III	Tecnologo	1	9
V	Funzionario Amministrativo	2	1
VI	Collaboratore TER	1	9
VII	Collaboratore Amministrativo	--	3
TOTALE		5	34

Si rileva che per l'85% per cento del personale con contratti a tempo determinato in servizio i costi gravano su fondi esterni, confermando la capacità di raccolta di risorse extra-murali della Stazione Zoologica.

In generale, i dati fin qui evidenziati determinano la percentuale di personale classificabile nell'area amministrativa pari a circa il 10%¹⁵ delle risorse umane (tempo indeterminato, TI). Tuttavia, sulla base dell'effettivo impiego e delle specifiche competenze il personale destinato a funzioni amministrativo-gestionali alla Stazione Zoologica raggiunge complessivamente una percentuale pari al 26% (TI+TD).

Nel dettaglio: l'83.9% del personale reclutato I-III (profilo Ricercatore e Tecnologo) opera in ambito ricerca, mentre il supporto tecnico è garantito dal 80% del personale appartenente al profilo collaboratori tecnici, come risulta dalla seguente tabella (in parentesi i valori complessivi TI + TD):

TIPOLOGIA DI PERSONALE	AMBITO RICERCA	AMBITO GESTIONALE AMMINISTRATIVO
RICERCATORE/TECNOLOGO	110 (127)	21 (27)
%	83.9 (82.5)	16.1 (17.5)
COLLABORATORE TECNICO	59 (70)	14 (16)
%	80.8 (81.3)	19.2 (18.7)

Nell'illustrazione della consistenza del personale della SZN (TI e TD) il Piano di Fabbisogno della Stazione Zoologica rappresenta anche – a puro titolo informativo - le unità di personale incardinate con altre tipologie di contratto.

Nella tabella seguente è indicata la numerosità di tali figure al 31 dicembre 2024 in confronto con quelli calcolati per l'annualità precedente. In entrambi i casi si tratta di personale effettivamente reclutato nei profili sotto indicati e/o quelli con contratti vigenti nell'annualità indicata.

¹⁵ 11% al 31 dicembre 2023

Altro Personale al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024

ALTRO PERSONALE	2023	2024
Assegnisti	66 [11 ^(a) ; 55]	85 [2; 83]
Borsisti	105 [14 ^(b) ; 91]	91 ^(d)
Comandi in Entrata	0	
Dottorandi	51 [36 ^(c) ; 15]	56 ^(e)
Borse Marie Curie	1	1
Contrattisti	1	1
Totale	224	234

^(a) di cui 5 (cinque) assegni di ricerca con finanziamento pro-quota da fondi da progetti o altri Enti

^(b) di cui 7 (sette) borse di ricerca con finanziamento pro-quota da fondi da progetti o altri Enti

^(c) di cui 22 con finanziamento al 50% (fondi intramurali o altra provenienza)

^(d) tutti con finanziamento da progetti finanziati da terzi

^(e) non sono evidenziati i contributi di fondi intramurali

Complessivamente, quindi, al 31 dicembre 2024 la SZN il capitale umano della SZN è rappresentato da:

- 46% di personale a tempo indeterminato (TI; cfr. tabella 'Personale in servizio al 31.12.2024')
- 8% di personale a tempo determinato (TD; cfr. tabella 'Personale a tempo determinato al 31.12.2024')
- 46% afferente a 'altro personale' (cfr. tabella 'Altro Personale al 31 dicembre 2023 e al 31 dicembre 2024').

Al 31 dicembre 2024 il Consiglio di Amministrazione della Stazione Zoologica ha approvato il reclutamento a tempo indeterminato di alcune figure professionali (n = 3), per le quali le procedure di selezione risultano ancora in corso o appena espletate, alla data di questo documento.

Reclutamento approvato dal CdA della SZN entro il 31.12.2024 e relativo a unità di personale che non ha ancora preso servizio

LIVELLO	PROFILO	Unità di Personale
I	Dirigente di Ricerca	0
II	Primo Ricercatore	0
III	Ricercatore	0
I	Dirigente Tecnologo	1
II	Primo Tecnologo	0
III	Tecnologo	2
IV	Collaboratore TER	0
V	Collaboratore TER	0
VI	Collaboratore TER	0
VI	Operatore Tecnico	0
VII	Operatore Tecnico	0
VIII	Operatore Tecnico	0
IV	Funzionario Amministrativo	0
V	Funzionario Amministrativo	0
V	Collaboratore Amministrativo	0
VI	Collaboratore Amministrativo	0
VII	Collaboratore Amministrativo	0
VIII	Operatore Amministrativo	0
	Totale generale	3

Risorse disponibili per le assunzioni di personale a tempo indeterminato

Come sopra menzionato, il comma 2 dell'art. 9 del D.lgs. 218/2016 prescrive che il limite massimo alle spese di personale è calcolato rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell'anno di riferimento alla media delle entrate complessive dell'Ente come risultante dai bilanci consuntivi dell'ultimo triennio. **Negli Enti di ricerca, tale rapporto non può superare 0.8 (ovvero l'80%).**

Il comma 4 dell'art. 9 del D.lgs. 218/2016 stabilisce che il calcolo delle spese complessive del personale è dato dalla somma algebrica delle spese di competenza dell'anno di riferimento, comprensive degli oneri a carico dell'amministrazione, al netto di quelle sostenute per personale con contratto a tempo determinato la cui copertura sia stata assicurata da finanziamenti esterni di soggetti pubblici o privati. La lettera C), del comma 6, dell'art. 9 del D.lgs. 218/2016 stabilisce che ai fini dei controlli delle capacità assunzionali indicate nell'articolo 9, per ciascuna qualifica di personale assunto, è definito dal Ministero vigilante un costo medio annuo prendendo come riferimento il costo medio della qualifica del dirigente di ricerca.

I costi medi da utilizzare per il calcolo della suddetta capacità assunzionale sono stati trasmessi dal Dipartimento Funzione Pubblica¹⁶ e sono stati utilizzati per calcolare il costo del personale in servizio riportato nella seguente tabella. Si è in attesa di adeguamento del costo medio del personale da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica; si registra che alla data di questo PIAO la ricognizione iniziata nel corso degli ultimi mesi del 2023 da parte del Dipartimento non è ancora conclusa.

Spesa complessiva per il personale in servizio al 31.12.2024, calcolata in percentuale con riferimento al costo medio della qualifica del Dirigente di Ricerca

Livello	Percentuale	Costo DFP (euro)	TFR (euro)	Costo da considerare per spese di competenza	Personale in servizio al 31.12.2024	Costo complessivo
Dir. Ricerca	100,00%	118.523	5.243	€ 123.766	10	€ 1.237.660
I Ricercatore	70,20%	83.203	3.974	€ 87.177	42	€ 3.661.434
Ricercatore	43,80%	51.913	3.061	€ 54.974	38	€ 2.089.012
Dir. Tecnologo	100,37%	118.962	5.243	€ 124.205	2	€ 248.410
I Tecnologo	72,10%	85.455	3.974	€ 89.429	19	€ 1.699.151
Tecnologo	43,80%	51.913	3.061	€ 54.974	20	€ 1.099.480
IV Livello	43,00%	50.965	2.476	€ 53.441	11	€ 587.851
V Livello	36,70%	43.498	2.248	€ 45.746	27	€ 1.235.142
VI Livello	32,50%	38.520	2.038	€ 40.558	47	€ 1.906.226
VII Livello	30,30%	35.912	1.855	€ 37.767	12	€ 453.204
VIII Livello	28,00%	33.186	1.725	€ 34.911	1	€ 34.911
TOTALE					229	€ 14.252.481

¹⁶ ci si riferisce all'allegato 2 alla Nota Circolare del Dipartimento Funzione Pubblica del 13/12/2017 (DFP-0072298-P-13/12/2017)

Rispetto a quanto indicato al PIAO 2024-2026, il confronto con i dati riportati in questa tabella con la tabella corrispondente evidenziano un incremento percentuale del 7.6%. Tale incremento è da considerarsi dovuto anche all'attuazione delle sopracitate procedure di progressione di carriera (Art. 15), per le quali l'Ente beneficia della quota di contributo pari a euro 404.746,42 *per annum* destinato allo sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi a seguito del Decreto Ministeriale del 2023.

Alla spesa complessiva calcolata come dalla tabella precedente è da prevedere l'ulteriore aumento di valore percentuale pari a circa il 5.8% a valle dell'applicazione dell'aggiornamento del vigente CCNL.

La tabella seguente riporta il totale delle entrate complessive della SZN come determinate da atti di bilancio.

Entrate complessive della SZN nel triennio 2022-2024 e la relativa media

Esercizio	Totale Entrate
2022	33.465.468
2023	37.542.874
2024	39.769.997
Totale	110.778.338
Media delle entrate	36.926.113

Al 31 dicembre 2024, il **rapporto *Spesa complessiva per personale* (euro 14.252.481) / *Media delle entrate nel triennio* (euro 36.926.113)** risulta essere pari a **0,39 (39%), valore corrispondente al 48% della spesa massima consentita come previsto dal comma 2 art. 9 del D.Lgs. 218/2016.**

Al paragrafo '*Costi associati al Piano di Fabbisogno 2025-2027*' di questa sottosezione si dimostra come la SZN intende applicare un approccio conservativo ed il principio generale della prudenza, per cui il presente piano di fabbisogno prevede l'impiego al 2025 ampiamente nei limiti del 80% della media delle entrate nel triennio precedente.

Numero e tipologia di unità di personale da assumere nel triennio 2025-2027

Il piano di fabbisogno 2025-2027 dimostra una contrazione rispetto a quanto rappresentato nel PIAO 2024-2026 della SZN, approvato dalla Governance lo scorso marzo 2024.

Lo spirito resta comunque quello di favorire un incremento delle capacità di ricerca e dell'area gestionale-amministrativa, promuovere opportunità di carriera per i ricercatori dell'Ente basato sul merito, tenere conto dell'applicazione del D.L. n. 198 del 29 dicembre 2022 che consente agli Enti Pubblici di Ricerca di procedere alle stabilizzazioni fino al 31 dicembre 2026. Si ricorda che con effetto di decreto ministeriale la SZN ha visto attribuita una quota di contributo in euro 404.746,42 *per annum* da destinare allo sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi. Nel corso del biennio 2023-2024 sono state avviate e concluse le procedure di applicazione dell'Art.15 per i tecnologi e i ricercatori.

Per quanto riguarda le stabilizzazioni andrà verificato il merito ed efficienza del personale eventualmente avente diritto.

La tabella seguente riepiloga le previsioni di reclutamento distinto per profili e il conseguente organico, tenendo conto dei pensionamenti che avverranno nel triennio. Si nota che l'organico complessivo assestato al 2024 non tiene conto dei tre (3) concorsi già approvati dal Consiglio di Amministrazione e compiutamente riferiti nelle pagine precedenti. Il piano di reclutamento tiene anche conto delle progressioni di carriera come già indicato. Inoltre e sulla base delle indicazioni fornite dall'Ufficio Risorse Umane e della Direzione Generale, la redazione di questo piano di fabbisogno è provveduta ai sensi dell'articolo 1, commi 822-830, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 e delle indicazioni operative contenute nella circolare MEF-RGS n.8 del 7-aprile-2025; tenendo conto quindi del 25% dei cessati del 2025. La circolare prevede espressamente *"Nei casi in cui i risparmi derivanti da tali misure di contenimento non corrispondono a un numero intero di posti, la riduzione della dotazione organica può essere effettuata, per la parte decimale, mediante la trasformazione del posto da full-time a part-time nella misura percentuale compatibile con il risparmio conseguito"*.

Piano di reclutamento per il triennio 2025-2027

	2024	2025						2026						2027					
		Redl	Art 15	Art 54	Rid ^b	Pens	Org	Redl	Art 15	Art 54	Rid	Pens	Org	Redl	Art 15	Art 54	Rid	Pens	Org
Dirigente di ricerca	10	1	1		-1		11	1				-1	11	1					12
Dirigente tecnologo	2	1					3	1					4	1					5
Primo ricercatore	42				-1	-1	40					-1	39						39
Primo tecnologo	19						19					-1	18						18
Ricercatore	38	3					41	9					50	6					56
Tecnologo	20	3 ^a				-1	22	5					27					-1	26
<i>Collaboratore TER</i>																			
Collaboratore TER IV	10			12			22					-1	21					-3	18
Collaboratore TER V	18			12	-12		18						18					-1	17
Collaboratore TER VI	42	2			-13		31	4			-3	-1	31	3					34
<i>Operatore Tecnico</i>																			
Operatore Tecnico VI	2			1			3						3						3
Operatore Tecnico VII	2				-1	-1	0						0						0
Operatore Tecnico VIII	1						1						1						1
<i>Funz. di amm.</i>																			
Funz. di amm. IV	1			5			6					-1	5						5
Funz. di amm. V	9	4			-5		8	1					9	1				-2	8
<i>Coll. di amm.</i>																			
Coll. di amm. V				2			2						2						2
Coll. di amm. VI	3	2		5	-2		8	4					12	2					14
Coll. di amm. VII	9	1			-6		4	2					6	2					8
Operatore di amm. VII	1						1						1						1
TOTALE	229	17				-3	240	27			-3	-6	258	16				-7	267

a. di cui due posizioni già previste attraverso concorsi pubblici approvati dal CdA al 31 dicembre 2024

b. le riduzioni previste includono quelle legate alla selezione art. 15 per Dirigente di ricerca, alle progressioni di carriera e alle cessazioni per dimissioni

per il 2026 verrà ridotta la spesa per il personale nella misura stabilita dalla norma provvedendo a sopprimere tre (3) posizioni CTER

Le somme dei valori di riduzione per passaggi interni non indicate alla riga totali

Cessazioni e trattenimenti in servizio

Di seguito le **cessazioni previste** per il 2025¹⁷ e il calcolo conseguente all'applicazione dell'art. 1 commi 822-830 della Legge n. 207 del 30/12/2024.

cessazioni 2025										
Livello	Fascia	Profilo	Contratto	Tabellare	Tredicesima	IVC	Totale R	Oneri	Totale G	Fine Rapporto - Motivazione
1	1	Dirigente di Ricerca	Indeterminato	51.524	4.294	2.149	57.966	19.077	77.043	29/09/2025 - Dimissioni
1	6	Dirigente di Ricerca	Indeterminato	84.660	7.055	3.531	95.246	31.345	126.591	31/12/2025 - Pensionamento
7	0	Operatore Tecnico	Indeterminato	21.323	1.777	889	23.989	7.895	31.884	31/10/2025 - Pensionamento
2	5	Primo Ricercatore	Indeterminato	57.754	4.813	2.409	64.976	21.383	86.359	31/07/2025 - Pensionamento
7	0	Collaboratore di amm.	Indeterminato	21.323	1.777	889	23.989	7.895	31.884	05/06/2025 - Dimissioni
6	0	Collaboratore TER	Indeterminato	23.279	1.940	971	26.189	8.619	34.808	30/04/2025 - Dimissioni
3	2	Tecnologo	Indeterminato	43.632	3.636	1.820	49.088	16.155	65.243	31/01/2025 - Pensionamento
totale									453.812	

articolo 1, commi 822-830, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (indicazioni operative contenute nella circolare MEF-RGS n.8 del 7-aprile-2025)	
riduzione del spesa del 25% per le nuove assunzioni ai sensi del comma 826	113.453
incremento del fondo per il trattamento accessorio del 2016 ai sensi del comma 832 (max 10%)	94.232
somma da versare all'erario ai sensi del comma 834	19.221

La tabella 'cessazioni 2025' elenca le cessazioni di personale a tempo indeterminato previste nell'anno 2025 (comma 833, L. 207/2024). In attuazione dell'art. 1, comma 833, della Legge 207/2024 la Stazione Zoologica Anton Dohrn per il 2026 opera in accordo a quanto previsto dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 8 del 7 aprile 2025 *"ai fini dell'individuazione delle capacità assunzionali disponibili a legislazione vigente, l'ultimo periodo del comma 826 prevede, per il solo anno 2026, che gli enti e gli istituti pubblici di ricerca possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nei limiti della spesa determinata sulla base dell'ordinamento vigente, secondo quanto sopra specificato, ridotta di un importo pari al 25 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, da computarsi in ragione d'anno, vale a dire a prescindere dalla data di cessazione dal servizio del medesimo personale"*. Per ciò che attiene i pensionamenti si fa riferimento a quanto specificato nelle istruzioni per la compilazione del Conto Annuale del 2024: *"La cessazione del dipendente che preveda il 31.12 come ultimo giorno di lavoro deve essere rilevata nella tabella 5 fra le cessazioni dell'anno di rilevazione; conseguentemente, la stessa unità non dovrà risultare tra i presenti al 31.12, né nella tabella 1 né nelle tabelle ad essa correlate (tabelle 7, 8, 9 e 10)."*

Inoltre e ai sensi della citata circolare, l'Ente procederà ad incrementare il fondo per il trattamento accessorio dall'anno 2026 per un importo massimo pari a €94.232 (importo pari circa il 10% del Fondo per il trattamento accessorio del 2016 (Circolare n. 8/2025; rideterminato in applicazione della circolare MEF n.2/2018).

Nel triennio le cessazioni previste assommano complessivamente a circa un milione di euro (1.077.077,86).

¹⁷ Nella tabella 'Piano di reclutamento per il triennio 2025-2027' sono incluse le cessazioni previste nel triennio

La SZN intende applicare **trattenimenti in servizio** in applicazione della Legge di Bilancio 2025 del 30 dicembre 2024 n. 207 che al comma 165 prevede, per le pubbliche amministrazioni, la facoltà di trattenere in servizio personale dipendente anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio, di **affiancamento ai neoassunti** e per **esigenze funzionali non diversamente assolvibili**. Il personale, individuato dalle amministrazioni interessate esclusivamente sulla base delle esigenze organizzative e del merito, non può permanere in servizio oltre il compimento del 70esimo anno di età. Tali trattenimenti, previa acquisizione della disponibilità da parte dei dipendenti interessati, possono essere effettuati nel limite del 10% delle facoltà assunzionali previste, in via previsionale. Come dettagliato nella *“Relazione illustrativa”* allegata al DDL presentata alla Camera dei Deputati, *«la disposizione è volta ad attribuire alle amministrazioni una facoltà, esercitabile ove ci siano esigenze funzionali non diversamente assolvibili ed anche per lo svolgimento di attività di tutoraggio e di affiancamento ai neoassunti, così da garantire loro un necessario affiancamento del personale più esperto per operare un “passaggio di competenze” che garantisca il più alto standard di efficienza, ed opera specificamente previa disponibilità dell’interessato»*.

Ai fini di dare attuazione alle esigenze dell’Ente, in applicazione della novità normativa, il numero delle cessazioni per pensionamento definite per il periodo 2025 - 2027 viene ridotto per una posizione nel 2025. Tale trattenimento in servizio è in ampio rispetto del limite del 10% delle facoltà assunzionali previste nel Piano di Fabbisogno 2025 – 2027.

La facoltà di trattenimento in servizio entro il compimento del 70esimo anno di età è effettuata tenendo conto delle esigenze che si ravvisano nelle figure professionali di più alto livello professionale (in questo caso Dirigente di Ricerca).

In merito a tale trattenimento, le competenze necessarie si ravvisano nelle consolidate professionalità maturate nello svolgimento di attività scientifiche di frontiera riguardanti l’algologia con applicazione di approcci molecolari per l’analisi della diversità morfologica, funzionale ed evolutiva, affiancate da maturata e consolidata esperienza e visibilità internazionale. La figura ha elevata esperienza di coordinamento strategico e negli affari internazionali dell’Ente con capacità di rappresentare la SZN nelle sedi opportune a livello nazionale e internazionale, nello sviluppo e l’implementazione di missioni e nella gestione di infrastrutture e strumentazione scientifica.

Elementi di riepilogo

Nel triennio 2025-2027 si prevede quindi:

- a. **La finalizzazione della procedura per applicazione dell’art. 15** per le progressioni di carriera (Livelli III-II e concorso per progressione Livelli II-I). La spesa delle progressioni (Livelli III-II) già citate è finanziata dal MUR con incremento del contributo per euro 404.746,42 *per annum* per la promozione dello sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi.
- b. La messa in opera di **stabilizzazioni** ai sensi art. 20 del D.lgs. 75/2017 a valere dei posti disponibili in organico, a valle della verifica dei livelli di merito e di

- efficienza del personale – come previsto dal Decreto Mille Proroghe (D.L. num. 198 del 29 dicembre 2022) – e per le quali l’Ente può beneficiare del contributo dal MUR.
- c. L’applicazione della **valorizzazione professionale per i livelli IV - VIII** dell’art. 53 previste nell’ambito delle risorse di cui al CCI 2020 – 2022, e dell’art. 54 a completo utilizzo dell’ammontare del Fondo costituito ai sensi dell’art. 90 del CCNL 2016 – 2018 e del relativo Accordo.
 - d. Il **trattenimento in servizio** di una figura professionale in applicazione del comma 165 della legge 30 dicembre 2024 n. 207.

Il Piano triennale di fabbisogno proposto tiene conto del principio organizzativo funzionale della cosiddetta “piramide della ricerca” – adottato dagli EPR a seguito di nota del Ministero vigilante - che, adattata alla crescita dell’Ente degli anni trascorsi, rappresenta la tendenza a garantire il corretto equilibrio fra le varie tipologie di personale addetto alla ricerca negli Enti Pubblici di Ricerca.

Indicatori percentuali al 2027 in relazione alla piramide della ricerca

RAPPORTO previsto sul PdF 2026	VALORE PERCENTUALE	OBIETTIVO
Dir Ricerca + Dir. Tecnologi / totale personale livelli I-III	11%	< 15%
Primi ricercatori e Primi tecnologi/ totale personale livelli I-III	37%	< 35%
Ricercatori e Tecnologi/totale personale livelli I-III	53%	>= 50%
Personale Tecnico-Amministrativo/Totale personale	42%	< 50%
Tecnici/totale personale livelli I-III	47%	ND
Personale amministrativo ^(a) /Totale personale livelli I-III	24%	ND
Personale amministrativo ^(a) /Totale personale	14%	ND

^(a) conteggiato tenendo conto solo del personale afferente a profili amministrativi

Costi associati al Piano di Fabbisogno 2025-2027

Il costo di competenza del personale per il triennio 2025-2027 è calcolato applicando i costi standard come determinati dalla nota del Dipartimento della Funzione Pubblica in data (DFP-0072298-P-13/12/2017); come accennato nelle pagine precedenti si attende un aggiornamento in relazione agli incrementi contrattuali.

Il comma 2 dell’art. 9 del D.lgs. 218/2016 impone che il limite massimo alle spese di personale è calcolato rapportando le spese complessive per il personale di competenza dell’anno di riferimento alla media delle entrate complessive dell’Ente come risultante dai bilanci consuntivi dell’ultimo triennio. Negli Enti Pubblici di Ricerca, tale rapporto non può superare il valore 0,8.

Costi standard (euro) del piano di reclutamento 2025-2027

Livello	Costo standard	2025		2026		2027	
		Organico	Costo complessivo	Organico	Costo complessivo	Organico	Costo complessivo
Dir. Ricerca	123.766	11	1.361.426	11	1.361.426	12	1.485.192
I Ricercatore	87.177	40	3.487.080	39	3.399.903	39	3.399.903
Ricercatore	54.974	41	2.253.934	50	2.748.700	56	3.078.544
Dir. Tecnologo	124.205	3	372.615	4	496.820	5	621.025
I Tecnologo	89.429	19	1.699.151	18	1.609.722	18	1.609.722
Tecnologo	54.974	22	1.209.428	27	1.484.298	26	1.429.324
IV Livello	53.441	28	1.496.348	26	1.389.466	23	1.229.143
V Livello	45.746	28	1.280.888	29	1.326.634	27	1.235.142
VI Livello	40.558	42	1.703.436	46	1.865.668	51	2.068.458
VII Livello	37.767	5	188.835	7	264.369	9	339.903
VIII Livello	34.911	1	34.911	1	34.911	1	34.911
		240	15.088.051	258	15,981,911	267	16.531.267
Incremento per il CCNL (5.8%)			15.963.160		16.908.869		17.490.081

Sulla base di quanto indicato, la tabella 'Costi standard (euro) del piano di reclutamento 2025-2027' per il triennio evidenzia che il vincolo stabilito dalla norma (comma 2 art. 9 del D.Lgs. 218/2016) sarà rispettato anche quando il piano di reclutamento 2025-2027 sarà completato. In particolare, considerate le entrate medie del triennio 2022-2024 pari a euro 36.943.032,00 e l'incremento dei costi medi per il personale - come calcolati dalla circolare della Ragioneria dello Stato, tenendo conto dell'applicazione del vigente CCNL -, risulta:

incidenza della spesa per il 2025: 0.432 – 43%

incidenza della spesa per il 2026: 0.457 – 46%

incidenza della spesa per il 2027: 0.473 – 47%

Verifica delle graduatorie vigenti

Con riferimento all'art. 4, comma 3 del Decreto-legge 101/2013, è necessaria la verifica:

1. dell'avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo TI per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate;
2. dell'assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1° gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza.

Con riferimento al punto #1 la SZN non ha vincitori collocati nelle proprie graduatorie.

Con riferimento al punto #2, ai sensi del comma 147 della Legge L. 27/12/2019 n. 160 (Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020), le graduatorie approvate

negli anni 2018 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione. Per la SZN non risultano graduatorie ancora vigenti ai sensi del comma 147 della legge 160/2019.

La tabella seguente riporta le graduatorie vigenti presso la SZN approvate dopo il 2019 che, ai sensi del comma 149 della Legge 160/2019, sono utilizzabili entro due anni dalla data di approvazione.

Graduatorie di concorsi pubblici (Det = Tempo Determinato; TI = Tempo TI) in vigore presso la SZN per due (2) anni dalla loro approvazione; la vigenza della lista degli idonei è riportata sulla base delle determinate del Direttore Generale (DDG) originali

Bando di Concorso	Descrizione	Determina	Profilo	Graduatoria vincitori e idonei	Contratto
2022/05	Biologia sintetica delle alghe unicellulari	DDG n. 379 del 12/05/2023	RICERCATORE III livello	1 vincitore (in servizio dal 1/6/2023)	TI
2022/07	Competenze multidisciplinari nell'ambito delle biotecnologie marine	DDG n. 660 del 18/07/2024	DIRIGENTE DI RICERCA I livello	1 vincitore (in servizio dal 01/08/2024)	TI
2022/11	Supporto integrato e trasversale anche delle attività tecnico contabili di competenza dell'ufficio grant innovation office; contabilità economico - patrimoniale ed analitica e gestione del personale nell'ambito dei progetti di ricerca	DDG n. 220 del 27/03/2023 DDG n. 475/2023 del 09/06/2023 scorrimento	CTER VI livello	1 vincitore (in servizio dal 1/04/2023) 1 idoneo (in servizio dal 16/06/2023) 1 idoneo	TI
2022/13	Svolgimento di attività a supporto alle ricerche in ecologia molecolare	DDG n. n. 662 del 02/08/2023	CTER VI livello	1 vincitore in servizio dal 16/9/2023 1 idoneo	TI
2022/14	Supporto area amministrazione generale della stazione zoologica anton dohrn	DDG n. n. 476 del 09/06/2023	COLL. AMM. VII livello	1 vincitore in servizio 2 idonei	TI
2022/15	Supporto alla gestione delle attrezzature di laboratorio, dei fotobioreattori e delle strumentazioni per le analisi di biologia molecolare	DDG n. n. 877/2023 del 24/10/2023	OP. TECNICO VIII livello	1 vincitore in servizio 2 idonei	TI
2022/16	Attività di ricerca nel campo della immunologia degli organismi marini	DDG n. 637 del 27/07/2023	RICERCATOREII I livello	1 vincitore	TI
2022/17	Attività di ricerca nel campo della genomica funzionale degli organismi marini	DDG n. 685 del 08/08/2023	RICERCATOREII I livello	1 vincitore	TI

Bando di Concorso	Descrizione	Determina	Profilo	Graduatoria vincitori e idonei	Contratto
2022/18	Attività di ricerca nel campo delle neuroscienze cellulari e molecolari	DDG n. 672 del 03/08/2023	RICERCATORE II I livello	1 vincitore 2 idonei	TI
2022/20	Attività di ricerca nel campo dell'ecologia marina con competenze multidisciplinari volte alla comprensione delle interazioni tra organismi e ambiente marino	DDG n. 772 del 26/09/2023	RICERCATORE II I livello	1. vincitore 1 idoneo	Det
2022/21	Svolgimento di attività di ricerca nel campo della gestione e conservazione dei sistemi costieri attraverso approcci chimici e/o microbiologici delle interazioni	DDG n. 636 del 27/07/2023	RICERCATORE II I livello	1 vincitore 1 idoneo	Det
2022/23	Progettazione, nella gestione e nello sviluppo di strumentazione robotica a controllo remoto	DDG n. 454 del 05/06/2023	TECNOLOGO III livello	1 vincitore	Det
2022/24	Gestione e manutenzione di sistemi idrici ed edili	DDG n. 730 del 13/09/2023	CTER VI livello	1 vincitore	Det
2022/26	Gestione delle attrezzature a mare con esperienza nei sistemi di navigazione e acquisizione dati	DDG n. 671 del 03/08/2023 1. DDG n. 394 del 22/04/2024 SCORRIMENTO 2. DDG n. 460 del 20/05/2024 SCORRIMENTO	TECNOLOGO III livello	1. vincitore 2 idonei in servizio 1 idoneo	Det
2022/34	Attività di ricerca nell'ambito del progetto "national biodiversity future center", tematica "biodiversità" finanziato dall'unione europea – NextGenerationEU	DDG n. 508 del 21/06/2023	RICERCATORE II I livello	7 vincitori	Det
2022/35	Studio e comprensione degli effetti del cambiamento ambientale dovuto a fattori multipli antropogenici e multi-scala sulle comunità bentoniche	DDG n. 670/2023 del 03/08/2023 (vincitore) + DDG n. 682/2023 del 08/08/2023 (scorrimento idoneo*)	TECNOLOGO III livello	1 vincitore (rinuncia) 1 idoneo in servizio 4 idonei	Det

Bando di Concorso	Descrizione	Determina	Profilo	Graduatoria vincitori e idonei	Contratto
2022/36	Attività di supporto integrato e trasversale delle attività contabili e amministrative	DDG n. 416 del 23/05/2023	COLL. AMM. VII livello	1 vincitore 5 idonei	Det
2022/37	Funzioni di “manager dell’infrastruttura” per il progetto embric-up finanziato a valere sull’avviso pubblico per la presentazione di proposte progettuali per “rafforzamento e creazione di infrastrutture di ricerca” missione 4, “istruzione e ricerca” - componente 2, “dalla ricerca all’impresa” -linea di investimento 3.1, “fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione”	DDG n. 444/2023 del 01/06/2023 DDG n. 458/2023 del 05/06/2023 scorrimento DDG n. 802/2023 del 10/10/2023 II scorrimento	TECNOLOGO III livello	1 vincitore rinunciatario 2 idonei in servizio	TI
2023/02	Attività di trasferimento tecnologico, protezione, promozione e valorizzazione della ricerca	DDG n. 524 del 26/06/2023	CTER VI livello	2 vincitori 1 idoneo in servizio	Det
2023/03	Supporto tecnico-scientifico alla ricerca di biologia ed ecologia marina dell'ente con particolare attenzione allo studio della composizione chemiotassonomica delle comunità fitoplanctoniche dell'adriatico: analisi di biomassa e composizione chemiotassonomica	DDG n. 763 del 25/09/2023	CTER VI livello	1 vincitore	Det
2023/04	Studi di biodiversità avifauna, sviluppo metodologie di monitoraggio	DDG n. 972/2023 del 21/11/2023	TECNOLOGO III livello	1. vincitore 1 idoneo	Det
2023/06	Studio e comprensione degli effetti del cambiamento ambientale dovuto a fattori multipli antropogenici sulle comunità planctoniche.	DDG n. 74 del 29/01/2024	RICERCATORE II I livello	1 vincitore	Det

Bando di Concorso	Descrizione	Determina	Profilo	Graduatoria vincitori e idonei	Contratto
2023/10	Svolgimento di attività legate allo sviluppo dell'infrastruttura da ricerca composta da batiscafo e auv (autonomous underwater vehicle) con esperienza nella gestione e manutenzione di strumentazione complessa per attività di ricerca negli ambienti marini profondi per le sedi di napoli e roma, nell'ambito dei fondi EMBRC-UP destinati al "rafforzamento e creazione di infrastrutture di ricerca" missione 4, "istruzione e ricerca" - componente 2, "dalla ricerca all'impresa" - linea di investimento 3.1, "fondo per la realizzazione di un sistema integrato di infrastrutture di ricerca e innovazione"	DDG n. n. 700 del 01/08/2024 DDG 755 del 16/09/2024 (scorrimento)	CTER VI livello	1 vincitore rinunciario 1 idoneo in servizio	Det
2023/11	Attività di ricerca nell'ambito del progetto "national biodiversity future center", tematica "biodiversità" finanziato dall'unione europea – NextGeneration-EU (codice identificativo cn00000033, cup c63c22000520001), da svolgersi nella sede di genova, profilo di ricerca: fauna ittica (fish assemblages)	DDG n. 342 del 05/04/2024	RICERCATOREII I livello	1 vincitore 1 idoneo	Det
2023/12	Mantenimento in acquario di pesci ed invertebrati marini e nello svolgimento di attività divulgative con il pubblico, per ricoprire la posizione di acquaristi che svolgeranno anche attività di accompagnamento del pubblico alla visita dei locali aperti al pubblico del FANO MARINE CENTER per attività di III Missione	DDG n.493 del 28/05/2024 DDG n. 580 del 20/06/2024 scorrimento	CTER VI livello	1. vincitore 1 idoneo in servizio 1 idoneo	Det

Bando di Concorso	Descrizione	Determina	Profilo	Graduatoria vincitori e idonei	Contratto
2023/13	Progettazione, elaborazione e gestione di infrastrutture, applicazioni e servizi ICT, coordinamento e direzione di servizi di gestione e mantenimento di infrastrutture ICT complesse.	DDG n. 709 del 02/08/2024	DIRIGENTE TECNOLOGO, I livello	1 vincitore	Det
2024/01	Attività nel campo dell'ecologia del plancton con approcci molecolari	DDG n. n. 701 del 01/08/2024	RICERCATORE III livello	1 vincitore 1 idoneo	Det
2024/02	Sviluppo Organizzativo di Gestione di Progetti Complessi finanziati da Terzi	DDG n. 1 del 08/01/2025	TECNOLOGO III livello	1 vincitore	TI
2024/04	Campionamento e analisi dei principali parametri chimici-oceanografici, con particolare attenzione allo studio dei cicli biogeochimici.	DDG n. 92 del 17/02/2025	CTER VI livello	1 vincitore	Det
2024/05	Supporto agli uffici amministrativi e strutture tecniche, con particolare riguardo agli Enti Pubblici di Ricerca o Università e/o alle competenze organizzative e gestionali di attività di formazione.	DDG n. 287 del 18/04/2025	COLL. AMM. VII livello	1 vincitore 2 idonei	Det
2024/06	Attività organizzativo-gestionali e di rendicontazione di progetti di ricerca	DDG n. 219 del 28/03/2025	CTER VI livello	1 vincitore	Det
2024/07	Attività amministrative in materia di contabilità generale e di progetti e procedure di rendicontazione.	DDG n. 179 del 14/03/2025	COLL. AMM., VII livello	1 vincitore 1 idoneo	Det
2024/08	Gestione di ambienti controllati destinati ad attività di ricerca.	DDG n. 294 del 23/04/2025	CTER VI livello	1. vincitore 3 idonei	Det
2024/10	Attività di laboratorio	DDG n. 255 del 08/04/2025	CTER VI livello	1 vincitore 5 idonei	Det
Bandi in corso					
2024/03	Affari Legali e Normativi		TECNOLOGO, III livello	1 posizione	TI
2024/09	Attività di campionamento		CTER, VI livello	1 posizione	Det
2024/11	Attività di ricerca e sviluppo tecnologico strumentali alle infrastrutture marine		DIRIGENTE TECNOLOGO, I livello	1 posizione	TI

Bando di Concorso	Descrizione	Determina	Profilo	Graduatoria vincitori e idonei	Contratto
2025/01	Campionamenti, attività tecnico scientifiche subacquee e monitoraggio ambientale marino, gestione e organizzazione delle attività subacquee di ricerca scientifica, con esperienza nel campionamento in immersione, campionamento di parametri oceanografici, campioni biologici e sedimenti, in possesso della certificazione "Operatore Scientifico Subacqueo"		CTER, VI livello	1 posizione	Det
2025/02	Sviluppo di un processo sostenibile di produzione di molecole derivanti dagli organismi marini con applicazioni nutraceutiche con competenze di metodi e comprovata esperienza nell'estrazione di molecole da tessuti di organismi marini, nel mantenimento di linee cellulari, nello studio dell'attività biologica delle molecole e con esperienza in saggi di attività antimicrobica, antiossidante, di citotossicità e vitalità cellulare		TECNOLOGO, III livello	1 posizione	Det
2025/03	Programmi di monitoraggio relativamente ai rifiuti marini ingeriti dalla tartaruga caretta caretta		OP. TECNICO, VIII livello	1 posizione	Det
Art 15, Dirigente Ricerca	Procedura selettiva per titoli per n. 1 posizione di dirigente di ricerca - i livello professionale, ai sensi dell'art. 15, comma 6, del ccnl istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione del 7 aprile 2006		DIRIGENTE DI RICERCA	1 posizione	TI

Con riferimento all'art.3, comma 61, della Legge 24 dicembre 2003 n. 350, il quale prevede che *"(...) in attesa dell'emanazione del regolamento di cui all' art. 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, le amministrazioni pubbliche ivi contemplate, nel rispetto delle limitazioni e delle procedure di cui ai commi da 53 a 71, possono effettuare assunzioni anche utilizzando le*

graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate”, la SZN si riserva di considerare tale ulteriore possibilità.

Verifica delle prescrizioni sulle assunzioni obbligatorie

Il comma 6, dell’art. 7 del Decreto Legge 101/2013 prescrive:

“Le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente. All’esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è obbligata ad assumere, a tempo indeterminato, un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello allo stato esistente. La disposizione del presente comma deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l’amministrazione interessata sia in situazione soprannumeraria. Per i lavoratori delle categorie protette di cui all’articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, assunti a tempo determinato nel rispetto dell’articolo 7, comma 2, della medesima legge n. 68 del 1999, si applica l’articolo 5, commi 4 –quater 4-sexies, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, nei limiti della quota d’obbligo.”

La SZN ha effettuato tale rideterminazione i cui risultati sono riportati nella seguente tabella.

Stima del piano di fabbisogno del personale categorie protette

Anno	Base di computo (TI+TD- occupati categorie protette)	Art. 1, Legge 68/99			Art. 18, Legge 68/99		
		Quota di riserva (7% su base di computo)	N. unità in servizio	N. assunzioni obbligatorie (nell'anno)	Quota di riserva (1% su base di computo)	N. unità in servizio	N. assunzioni obbligatorie (nell'anno)
2025	283	20	17	2	3	2	1
2026	301	21	19	1	3	3	0
2027	310	22	20	1	3	3	0

La SZN, nel triennio 2025-2027, in base all’organico previsto e al numero di unità appartenenti alle categorie protette in servizio, provvederà a reclutare 5 (cinque) unità di personale dalle categorie protette per rispettare gli obblighi di legge, come indicato nella seguente tabella.

Piano di assunzione personale categorie protette

Profilo	Livello	2025	2026	2027
Collaboratore Tecnico art. 1	VI	1	0	0
Collaboratore amministrativo art. 1	VII	1	1	1
Collaboratore amministrativo art. 18	VII	1	0	0
Totale		3	1	1

Le cinque assunzioni previste per il rispetto della L. 68/1999 nel triennio 2025–2027 sono comprese nel totale delle unità già previste nel presente piano. Rientrano quindi nella capacità assunzionale ordinaria e sono finanziate tramite il bilancio ordinario dell’Ente.

Modalità di reclutamento

Il reclutamento del personale della ricerca I-III è stato effettuato fino ad oggi sempre tramite concorsi aperti, con commissioni composte da membri esterni all’Ente e appartenenti a profili di eccellenza scientifica, volti a identificare con approccio comparativo e i migliori candidati sulla base del merito. I bandi pubblicati dal 2021 prevedono la presenza di idonei in graduatoria. L’applicazione delle procedure concorsuali previste dall’art. 15, commi 5 e 6 del CCNL del Comparto Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione 2002/2005 seguirà la norma di riferimento. Di norma, nel triennio si procederà prevalentemente con l’emanazione di concorsi pubblici, in applicazione di quanto previsto dalla normativa vigente per il reclutamento del personale e per la mobilità tra Enti Pubblici di Ricerca, e dal regolamento per il personale dell’Ente. Si terrà conto inoltre dei criteri inclusi nelle “Linee Guida per il Reclutamento e le progressioni di carriera dei Ricercatori e Tecnologi secondo la strategia *Open, transparent and Merit-based Recruitment*” (cfr. Delibera del CdA num. 251 del 22/12/2021) ed eventuali aggiornamenti predisposti dal CdA. Inoltre la SZN intende attivare progressioni interne e/o concorsi pubblici con alcune posizioni riservate al personale dipendente.

Concorsi riservati al personale tecnico-amministrativo dell’Ente

Nel triennio 2025-2027 saranno banditi i concorsi interni per la progressione di livello e la valorizzazione professionale dei livelli IV - VIII del personale tecnico-amministrativo in possesso dei requisiti previsti in servizio al 31-12-2024:

- a.** in posizione apicale per **l’applicazione dell’art. 53** previste nell’ambito delle risorse di cui al CCI 2020 – 2022 fino al completamento delle risorse disponibili.

Valorizzazione professionale livelli IV-VIII

Profili con livelli apicali	Posizioni previste	Personale in servizio
Collaboratore TER	6	10
Funzionario Amministrativo	1	1
Operatore Tecnico	2	2
Operatore Amministrativo	1	1
Totale complessivo	10	14

- b.** non in posizione apicale, **in applicazione dell’art. 54 del CCNL 21/02/2002 a completo utilizzo dell’ammontare del Fondo costituito** ai sensi dell’art. 90 del CCNL 2016 – 2018 e del relativo Accordo.

Applicazione dell'art. 54 del CCNL 21/02/2002

Profili	Posti	Personale in servizio
Passaggi IV livello		
Collaboratore TER	12	18
Funzionario Amministrativo	5	9
Passaggi V livello		
Collaboratore Amministrativo	2	3
Collaboratore TER	12	40
Passaggi VI livello		
Collaboratore Amministrativo	5	9
Operatore Tecnico	1	2
Passaggi VII livello		
Operatore Tecnico	0	1
Totale complessivo	37	82

Il costo delle predette selezioni interne è già compreso nel calcolo del limite dell'80% previsto dalle disposizioni normative vigenti, come indicato alle pagine precedenti.

Formazione del personale

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale della pubblica amministrazione costituiscono strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di rinnovamento della pubblica amministrazione.

Negli ultimi anni, il valore della formazione nel contesto della Pubblica Amministrazione ha assunto una rilevanza sempre più strategica, finalizzata a fornire gli strumenti per affrontare le nuove sfide a cui è chiamato oggi l'intero comparto pubblico. La Pubblica Amministrazione ha infatti acquisito il ruolo primario di motore di sviluppo del Paese attraverso la "semplificazione dei processi" e per mezzo di importanti investimenti in "capitale umano", finalizzati a dare risposte efficaci ed efficienti al sistema Paese, attraverso l'attuazione di misure e piani mirati che guardino alla stabilità e all'aumento dell'occupazione oltreché alla valorizzazione professionale del lavoro pubblico.

Seguendo questa linea, la formazione, la professionalizzazione e la riqualificazione del personale assumono un ruolo di centralità nel quotidiano lavorativo, anche per essere declinati strategicamente come "investimenti organizzativi" e non meri costi di funzionamento nell'ambito delle politiche pubbliche.

Diventa obiettivo prioritario dell'Amministrazione nel suo complesso aggiornare, implementare ed arricchire le capacità e le competenze esistenti, adeguandole a quelle necessarie a conseguire gli obiettivi programmatici dell'Ente per favorire lo sviluppo organizzativo ed operativo, nonché l'attuazione dei progetti strategici.

La programmazione, la fruizione e la gestione delle attività formative devono essere strutturate tenendo conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate nell'ordinamento giuridico, anche per migliorare la predisposizione degli strumenti mirati allo sviluppo delle risorse umane.

La Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" del 14.01.2025 stabilisce gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti a supporto della formazione del personale pubblico. **La formazione, come specificato nell'atto di indirizzo, è uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti e, a partire dal 2025, con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue.** In particolare, la Direttiva individua quale responsabilità ai sensi dell'art. 21 del d.lgs. 165/01 il non rispetto delle direttive ed il mancato raggiungimento dei risultati per il dirigente preposto ad uffici

dirigenziali con specifiche competenze in materia di gestione del personale.

La Direttiva inoltre mette in risalto la dimensione “valoriale” della formazione, intesa come sviluppo delle conoscenze e delle competenze volte a produrre valore per le persone che lavorano nelle amministrazioni quali beneficiari diretti delle iniziative formative, per le amministrazioni stesse, nonché per i cittadini e le imprese quali destinatari dei servizi erogati dalle amministrazioni.

Inoltre, la Direttiva mira a guidare le amministrazioni verso l’individuazione di soluzioni formative funzionali al raggiungimento degli obiettivi strategici e al perseguimento delle finalità sottese alla formazione dei dipendenti pubblici richieste dal PNRR e necessarie per il conseguimento dei suoi target, anche promuovendo l’accesso alle opportunità formative promosse dal Dipartimento della funzione pubblica e dal sistema di enti pubblici preposti all’erogazione della formazione.

Infine, individua i presupposti per un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione e del suo impatto sulla creazione di valore pubblico, a supporto della pianificazione strategica delle singole amministrazioni e della definizione di policy a livello di sistema.

Contesto normativo

La programmazione, la fruizione e la gestione delle attività formative devono essere strutturate tenendo conto delle numerose disposizioni normative che nel corso degli anni sono state emanate nell’ordinamento giuridico, anche per migliorare la predisposizione degli strumenti mirati allo sviluppo delle risorse umane:

- Il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che disciplina l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, all’art.1, comma 1, lettera c), statuisce come principio cardine la “migliore utilizzazione delle risorse umane nelle Pubbliche Amministrazioni, curando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti”;
- Il Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD), di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, come modificato ed integrato introduce all’art 13 la “Formazione informatica dei dipendenti pubblici” prevedendo che le pubbliche amministrazioni, attuino politiche di “formazione del personale finalizzate alla conoscenza e all’uso delle tecnologie dell’informazione e della comunicazione, nonché dei temi relativi all’accessibilità e alle tecnologie assistive”;
- Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, inerente all’attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, all’art.37 introduce l’obbligo per il datore di lavoro di assicurare che “ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza”.

- La Legge 6 novembre 2012, n. 190, inerente disposizioni per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione. L' art. 1, comma 9, lett. b, istituisce l'obbligo di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e in generale sui temi dell'etica anche ai fini della promozione del valore pubblico;
- Il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 inerente il regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. All'art.15 comma 5) prevede che "al personale delle pubbliche amministrazioni sono rivolte attività formative in materia di trasparenza e integrità, che consentano ai dipendenti di conseguire una piena conoscenza dei contenuti del codice di comportamento, nonché un aggiornamento annuale e sistematico sulle misure e sulle disposizioni applicabili in tali ambiti". Inoltre, all'art. 15bis, introdotto con D.P.R. 13 giugno 2023, n. 81, introduce "cicli formativi sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico, da svolgersi obbligatoriamente, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità".
- Il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016, inerente al Regolamento Generale sui dati personali (Privacy), istituisce l'obbligo formativo del personale che partecipa ai trattamenti e alle connesse attività di controllo in materia di privacy;
- Il Decreto Legislativo 31 marzo 2023, n. 36, denominato Codice dei contratti pubblici, in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici. All'art.15 comma 7, prevede per le stazioni appaltanti l'obbligo di adottare "un piano di formazione per il personale che svolge funzioni relative alle procedure in materia di acquisiti di lavori, servizi e forniture".
- Il Decreto Legislativo n.36/2022 (cd. Decreto PNRR 2), convertito con modificazioni dalla Legge 29 giugno 2022, n. 79 art. 4, inerente l'aggiornamento dei codici di comportamento e formazione in tema di etica pubblica, ha novellato l'art.54 comma 7 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, disponendo che "Le pubbliche amministrazioni prevedono lo svolgimento di un ciclo formativo obbligatorio, sia a seguito di assunzione, sia in ogni caso di passaggio a ruoli o a funzioni superiori, nonché di trasferimento del personale, le cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico";
- Il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della

- pubblica amministrazione “Ri-formare la PA. Persone qualificate per qualificare il Paese” adottato dal Ministro per la pubblica amministrazione il 10 gennaio 2022;
- Il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 settembre 2022 con cui si approvano le Linee Guida Accesso alla Dirigenza pubblica;
 - Il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione adottato il 28 giugno 2023 sulle competenze trasversali del personale di qualifica non dirigenziale delle pubbliche amministrazioni contenente un riferimento metodologico per i percorsi di accesso, sviluppo di carriera e formazione del personale di qualifica non dirigenziale di tutta la Pubblica Amministrazione;
 - La Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 23 marzo 2023 e del 29 gennaio 2024 avente ad oggetto “Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza”;
 - La Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione del 28 novembre 2023 avente ad oggetto “Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance”, in particolare il punto 5) Formazione e capitale umano;
 - L’art. 15 del CCNL IR del periodo 2019-2021 sottoscritto il 18.01.2024 recante disposizioni in materia di formazione sul lavoro agile;
 - La Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" del 14.01.2025.
 - L’art. 3 (Attività), lettera f) dello Statuto dell’Ente approvato con delibera n. 31 del 15/03/2022 che prevede, tra le finalità dell’Ente, la promozione della formazione e della crescita scientifica e professionale permanente del personale e iniziative di alta formazione;
 - L’art. 34 (Formazione del Personale) del Regolamento del Personale dell’Ente approvato con delibera del CdA n.5 del 26.04.2016.

La programmazione delle attività formative 2025-2027

Il processo di programmazione delle attività formative 2025-2027 si svolge attraverso le seguenti fasi:

a) analisi dei fabbisogni formativi

Il primo passo per la progettazione e l'erogazione di un percorso formativo efficace, in relazione agli obiettivi dell'Ente, è l'analisi dei fabbisogni formativi. Questa fase iniziale riguarda sia la pianificazione della formazione obbligatoria ai sensi della normativa vigente che la programmazione di eventi formativi derivanti da necessità e richieste specifiche.

Il Piano della Formazione biennale 2024-2025 della SZN nasce infatti a partire da una *survey* svolta a fine 2023 rivolta ai Direttori di Dipartimento/di Sede/Coordinatori Aree/ Responsabili di sezione, uffici, unità e *core facilities* al fine di rilevare i fabbisogni formativi del personale afferente alle differenti Strutture.

Dall'analisi dei risultati, è emerso l'interesse ad acquisire formazione nelle seguenti macroaree tematiche:

- Area gestionale
- Area supporto alla ricerca
- Area trasversale (lingue straniere, comunicazione e divulgazione scientifica, *team building* e gestione dei collaboratori, equità di genere, competenze digitali ed informatiche)
- Sicurezza nei luoghi di lavoro
- Area giuridico-amministrativa

Nel corso del 2025, al fine di identificare nuovi fabbisogni formativi e le aree prioritarie di intervento, sarà effettuata nuovamente una *survey* rivolta ai Responsabili di Struttura con cui sarà chiesto di progettare la formazione del proprio personale, a partire dalla individuazione delle competenze necessarie per l'innovazione e il cambiamento e, in particolare, per il raggiungimento degli obiettivi della Struttura, individuando eventuali GAP da colmare all'interno dei propri gruppi.

I risultati dell'analisi dei fabbisogni formativi si tradurranno nella programmazione di nuove iniziative, tenendo conto della mission e degli obiettivi dell'Ente, nonché delle aspettative dei discenti.

b) Definizione obiettivi e pianificazione del percorso formativo

Il Piano della formazione per il 2025-2027 si prefigge i seguenti obiettivi:

- Supportare il cambiamento organizzativo in atto, aiutando il personale a rafforzare la propria capacità di adattarsi ad una Amministrazione in evoluzione.
- Sviluppare competenze manageriali per chi ricopre ruoli di responsabilità gestionale.
- Sviluppare competenze trasversali, anche per favorire il benessere organizzativo.
- Aggiornare le capacità operative e gestionali e adeguare le competenze esistenti alle necessità per raggiungere gli obiettivi programmatici dell'Ente.
- Garantire l'efficace sfruttamento delle nuove tecnologie, mirando a razionalizzare i processi.
- Valorizzare le competenze e le professionalità del personale, organizzando corsi con

formatori interni.

Per tradurre questi obiettivi generali in proposte formative concrete, la SZN tiene conto delle aree di competenze trasversali del personale pubblico nell'ambito della strategia del PNRR per lo sviluppo del capitale umano. Queste aree sono esplicitate nel framework di obiettivi di sviluppo delle competenze del personale della PA, come indicato nella seguente tabella contenuta nella Direttiva "Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti" di gennaio 2025:



c) Erogazione dell'intervento formativo

La terza fase del processo formativo riguarda la realizzazione dell'evento formativo vero e proprio. Durante questa fase, è possibile osservare e valutare l'andamento dell'attività formativa, verificando se quanto emerso nella fase di individuazione del corso corrisponde agli obiettivi prefissati, e se gli elementi definiti in fase di progettazione sono stati effettivamente implementati.

Qualora emergano discrepanze o necessità di miglioramenti, è possibile intervenire tempestivamente per apportare correttivi al fine di garantire il buon esito del percorso formativo.

La formazione della SZN viene erogata sia in presenza che on line (in modalità sincrona e asincrona) ed è suddivisa in tre tipologie:

1. **formazione obbligatoria** per tutti i dipendenti su materie specifiche previste dalle

normative vigenti in tema di salute e sicurezza, anticorruzione e trasparenza, privacy, codice di comportamento, contratti pubblici, ecc.;

2. **formazione trasversale** su tematiche di interesse per tutto il personale o grandi e medi gruppi di dipendenti.

3. **formazione specifica** in ambito scientifico e amministrativo, a scelta del dipendente, sentito il proprio Responsabile.

d) Valutazione dei risultati

La valutazione è un processo continuo che assicura il miglioramento dell'intervento formativo, consentendo di correggere eventuali criticità e garantire il raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

La valutazione dei risultati è un processo che avviene nel corso dell'intero ciclo formativo - prima, durante e dopo la realizzazione di un progetto. La valutazione è essenziale per verificare l'efficacia del corso in relazione al raggiungimento degli obiettivi finali, durante tutte le fasi del percorso formativo:

- Ex ante (prima dell'inizio): consente di verificare l'adeguatezza delle caratteristiche del progetto e la sua coerenza con gli obiettivi prefissati.
- In itinere (durante l'esecuzione): permette di monitorare l'andamento del corso e individuare eventuali correttivi da apportare.
- Ex post (a corso concluso): è necessario verificare se gli obiettivi definiti in fase di progettazione sono stati effettivamente raggiunti.

Destinatari

Sono destinatari della formazione e dell'aggiornamento professionale tutti i dipendenti della SZN con contratto a tempo determinato e a tempo TI, a tempo pieno o parziale.

Tutti i dipendenti, a partire dall'offerta formativa messa a disposizione dalla SZN e sulla base di eventuale formazione specifica richiesta su particolari materie, realizzano un **piano formativo individuale** (come previsto dalle Direttive Zangrillo del 23.03.2023 e del 28.11.2023) al fine di poter raggiungere il monte ore di formazione previste per ciascun dipendente (40 ore a partire dal 2025).

La formazione è rivolta anche al personale neoassunto che necessita di percorsi specifici per facilitare il corretto inserimento nell'organizzazione.

Soggetti attuatori

Le attività di programmazione, attuazione, gestione e monitoraggio della formazione della SZN sono svolte da un Comitato per la Formazione della SZN, presieduto da un Coordinatore, e da un responsabile della programmazione, gestione e monitoraggio della Formazione, di concerto con il Direttore Generale.

Il Comitato svolge prevalentemente attività di programmazione e valutazione della formazione, mentre il Responsabile della programmazione, gestione e monitoraggio della Formazione si occupa della messa in opera del Piano di Formazione triennale dei dipendenti della SZN, nella sua declinazione annuale.

Il Comitato per la Formazione della SZN, presieduto da un Coordinatore, è composto da sette componenti rappresentativi dei Dipartimenti/Sedi di tipo A/ Aree dell'Amministrazione che vengono nominati dal Direttore Generale. Il Comitato resta in carica 3 anni. Il Comitato cura le seguenti attività:

- redazione e aggiornamento delle procedure operative per la formazione del personale della SZN, da sottoporre all'approvazione del Direttore Generale;
- redazione del Piano triennale della formazione nell'ambito del PIAO e relativo aggiornamento dei piani annuali;
- progettazione e organizzazione di un sistema di rilevazione del fabbisogno formativo rivolto a Direttori di Dipartimento/Direttori di Sede/Coordinatori di Aree dell'Amministrazione/Responsabili di sezione, uffici, unità e core facilities (denominati d'ora in avanti Responsabili di Struttura);
- redazione del Piano operativo della formazione trasversale e relativa programmazione del budget annuale;
- gestione dell'iter approvativo e verifica della disponibilità finanziaria delle richieste di formazione obbligatoria e di formazione specialistica;
- valutazione delle attività di formazione svolte e rendicontazione annuale al Direttore Generale.

Il responsabile della programmazione, gestione e monitoraggio della Formazione della SZN è nominato dal Direttore Generale e svolge le seguenti attività:

- messa in opera e gestione delle attività di Formazione trasversale;

- gestione della banca dati relativa alle attività di formazione, in collaborazione con gli uffici competenti;
- gestione della procedura approvativa dei piani di formazione individuali, in stretta sinergia con il Comitato per la Formazione;
- verifica e aggiornamento della disponibilità finanziaria delle attività di formazione, in collaborazione con gli Uffici preposti dell'Amministrazione Centrale;
- cura dei rapporti con gli Enti formatori e registrazione alle piattaforme di e-learning;
- comunicazione e promozione al personale delle attività di formazione;
- monitoraggio periodico delle attività formative.

In relazione alle suddette attività, il **Direttore generale** si occupa di:

- approvare le procedure operative ed eventuali successive modifiche;
- approvare il budget da destinare annualmente al Fondo istituzionale per la formazione previsto nel Bilancio previsionale autorizzatorio;
- approvare la destinazione del budget derivante dal 5% delle commesse conto terzi, ai sensi del art. 3 del Regolamento attività Conto terzi della Stazione Zoologica Anton Dohrn, approvato con Delibera del Cda n. 6 del 24.03.2014 e ss.mm.ii.;
- approvare il Piano triennale della formazione, il relativo piano annuale ed eventuali variazioni al piano;
- approvare le richieste di formazione specialistica.

Fonti di Finanziamento

Le risorse per il finanziamento della formazione obbligatoria e della formazione trasversale rivolte a tutti i dipendenti e della formazione specifica per il personale dei livelli I-III afferente alle Aree dell'Amministrazione sono imputate in sede di predisposizione del bilancio di previsione su un apposito capitolo costituito da fondi istituzionali per la formazione previsti nel Bilancio Previsionale autorizzatorio.

Ulteriori risorse per il finanziamento della formazione del personale tecnico-amministrativo (IV-VIII) sono costituite dal 5% del corrispettivo derivante dalle commesse conto terzi (Cfr. Art. 3 del Regolamento attività Conto terzi della Stazione Zoologica Anton Dohrn, approvato con Delibera del Cda n. 6 del 24.03.2014 e ss.mm.ii).

La formazione specifica del personale dei livelli I-III afferente ai Dipartimenti/Sedi di tipo A è a carico del budget del Dipartimento/Sede di tipo A, secondo quanto definito annualmente

dagli stessi. Al fine di implementare le risorse finanziarie disponibili, l'Ente potrà avviare opportune attività di fund raising per incrementare le risorse da destinare alle attività di formazione.

Qualora le esigenze formative richieste siano necessarie o comunque previste nell'ambito delle attività di un progetto/convenzione di ricerca/ commessa conto terzi per il quale sussiste in bilancio un apposito finanziamento, gli eventuali costi per l'organizzazione o partecipazione del personale coinvolto al relativo corso di formazione graveranno sui fondi di progetto/convenzione di ricerca.

Nel caso in cui le spese per la formazione relativamente ad attività previste dal progetto/convenzione di ricerca non siano considerate come spese ammissibili, le spese per la formazione potranno gravare sulle risorse destinate alla formazione previo parere favorevole del Comitato per la Formazione e del Direttore Generale.

Per conseguire gli obiettivi formativi del 2024 la SZN si è avvalsa delle risorse messe a disposizione a titolo gratuito dal Dipartimento della funzione pubblica (Syllabus) e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (Accrual).

SZN ha inoltre investito per il biennio 2024-2025 oltre 70.000 Euro per l'acquisizione di corsi di formazione per i dipendenti e oltre 30.000 Euro per il programma Seminari di istituto.

Piano della formazione 2025

La programmazione delle attività di formazione previste per il 2025 rientra nel Piano della Formazione biennale 2024-2025, già approvato come precedentemente indicato, e si articola come di seguito indicato:

FORMAZIONE OBBLIGATORIA 2025

1. Formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza

Area di competenza: Competenze relative a principi e valori (competenze di base)

Eventuale carattere di obbligatorietà: sì

Destinatari (target): tutti i dipendenti/RUP

Modalità di erogazione della formazione: webinar

Numero di ore di formazione pro-capite: 10 ore

Risorsa: Fondi SZN

Tempi di erogazione: webinar date da definire + disponibile online fino al 31/12/2025

2. *Formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ai sensi dell'art. 37 D.lgs. 81/2008*

Area di competenza: Competenze relative a principi e valori (competenze di base)

Eventuale carattere di obbligatorietà: si

Destinatari (target): tutti i dipendenti

Modalità di erogazione della formazione: webinar

numero di ore di formazione pro-capite: 16 ore

Risorsa: Fondi SZN

Tempi di erogazione: webinar date da definire + disponibile online fino al 31/12/2025

3. *Formazione in materia di Contratti pubblici*

Area di competenza: Competenze relative a principi e valori (competenze specialistiche)

Eventuale carattere di obbligatorietà: si

Destinatari (target): gruppi di responsabilità-mansioni in materia di sicurezza

Modalità di erogazione della formazione: webinar

numero di ore di formazione pro-capite: 11 ore

Risorsa: Syllabus

Tempi di erogazione: online asincrono

4. *Formazione in materia di Lavoro agile*

Prosegue la collaborazione con la piattaforma Federica Web Learning attraverso l'erogazione nel 2025 dei seguenti corsi:

a) *Smartworking: Sfide & Opportunità* EDIZIONE PARTNER

b) *Metodi e strumenti nel remote management* EDIZIONE PARTNER

Area di competenza: Competenze per la transizione amministrativa (competenze specialistiche)

Eventuale carattere di obbligatorietà: si

Destinatari (target): tutti i dipendenti (a) e tutti i responsabili di Struttura (b)

Modalità di erogazione della formazione: Online Asincrono

numero di ore di formazione pro-capite: 9 ore (a) e 11 ore (b)

Risorsa: Fondi SZN

Tempi di erogazione: online dal 23/09/2024 al 31/12/2025

FORMAZIONE TRASVERSALE 2025

1. *Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti, Syllabus, Webinar*

Area di competenza: Transizione Amministrativa (competenze specialistiche);

Eventuale carattere di obbligatorietà: sì

Destinatari (target): responsabili di Struttura, 28 unità di personale

Modalità di erogazione della formazione: webinar

numero di ore di formazione pro-capite: 9 ore

Risorsa: piattaforma Syllabus

Tempi di erogazione: disponibile dal 03/03/2025 al 30/11/2025

2. *Cybersecurity, non sempre la difesa è il miglior attacco*", a cura di Dr. Leonardo Landi
Responsabile GARR CERT

Area di competenza: Transizione Digitale (competenze di base);

Eventuale carattere di obbligatorietà: sì

Destinatari (target): tutti i dipendenti

Modalità di erogazione della formazione: in presenza + webinar

numero di ore di formazione pro-capite: 4 ore

Risorsa: Fondi SZN

Tempi di erogazione: evento dal vivo 19/02/2025 – disponibile online fino al 31/12/2025

3. *Sicurezza dei dati e uso delle piattaforme SZN*

Area di competenza: Transizione Digitale (competenze di base);

Eventuale carattere di obbligatorietà: no

Destinatari (target): tutti i dipendenti

Modalità di erogazione della formazione: in presenza + webinar

numero di ore di formazione pro-capite: 8 ore

Risorsa: *In-house* svolto da personale SZN

Tempi di erogazione: evento dal vivo in data da definirsi – disponibile online fino al 31/12/2025

4. *Codice di comportamento e etica pubblica: una migliore amministrazione*, a cura di FEDERICAWeblearning

Area di competenza: Competenze relative a principi e valori (competenze di base)

Eventuale carattere di obbligatorietà: sì

Destinatari (target): tutti i dipendenti

Modalità di erogazione della formazione: Online Asincrono

numero di ore di formazione pro-capite: 5 ore

Risorsa: Fondi SZN

Tempi di erogazione: online da marzo 2025 al 31/12/2025

5. *Eguaglianza di genere - Edizione Partner*, a cura di FEDERICAWeblearning

Area di competenza: Competenze relative a principi e valori (competenze di base)

Eventuale carattere di obbligatorietà: no

Destinatari (target): tutti i dipendenti

Modalità di erogazione della formazione: Online Asincrono

numero di ore di formazione pro-capite: 5 ore

Risorsa: Fondi SZN

Tempi di erogazione: online da marzo 2025 al 31/12/2025

6. *n. 2 corsi su Progettazione Europea (titolo da definire)*, a cura di APRE Agenzia per la Promozione della Ricerca Europea

Area di competenza: Competenze di Leadership e Soft Skills (competenze specialistiche)

Eventuale carattere di obbligatorietà: No

Destinatari (target): personale tecnico-scientifico

Modalità di erogazione della formazione: da definire

numero di ore di formazione pro-capite: 6 ore

Risorsa: Fondi SZN

Tempi di erogazione: date da definire

7. *Procedimento e provvedimento amministrativo: elementi e vizi*

Area di competenza: Transizione Amministrativa (competenze specialistiche)

Eventuale carattere di obbligatorietà: No

Destinatari (target): personale tecnico-amministrativo

Modalità di erogazione della formazione: in presenza + webinar

numero di ore di formazione pro-capite: 3 ore

Risorsa: corso *In-house* svolto da personale SZN

Tempi di erogazione: 16/09/2025 + online fino al 31/12/2025

8. *Nature Masterclasses on-demand*, abbonamento di 12 mesi alla piattaforma e-learning della rivista scientifica Nature con più di 100 ore di formazione su soft skills scientifiche in materia di: Progettazione della ricerca scientifica, Ricerca Fonti di Finanziamento, Sperimentazione ed analisi dei dati, Scrivere e pubblicare, Disseminazione e divulgazione, Collaborazione e gestione dei gruppi

Area di competenza: Competenze di Leadership e Soft Skills (competenze specialistiche)

Eventuale carattere di obbligatorietà: No

Destinatari (target): personale tecnico-scientifico

Modalità di erogazione della formazione: Online Asincrono

Numero di ore di formazione pro-capite: disponibili oltre 100 ore

Risorsa: Fondi SZN

Tempi di erogazione: online dal 01/07/2024 al 30/06/2025

9. *Corso di Inglese B1.1, B1.2 e B2.1*, Federica Weblearning

Area di competenza: Competenze di Leadership e Soft Skills (competenze specialistiche)

Eventuale carattere di obbligatorietà: No

Destinatari (target): tutto il personale

Modalità di erogazione della formazione: Online Asincrono

Numero di ore di formazione pro-capite: disponibili 72 ore

Risorsa: Fondi SZN

Tempi di erogazione: Online dal 23/09/2024 al 13/07/2026

FORMAZIONE SPECIALISTICA 2025

1. Programma di Seminari di istituto della SZN, 10 seminari di scienziati di fama internazionale su diversi temi scientifici

Area di competenza: Hard Skills (competenze specialistiche)

Eventuale carattere di obbligatorietà: No

Destinatari (target): personale scientifico

Modalità di erogazione della formazione: in presenza + webinar

Numero di ore di formazione pro-capite: 10 ore

Risorsa: Fondi SZN

Tempi di erogazione: date da definire 2025

2. Programma di corsi del Dottorato, aperti a tutti i dipendenti

Area di competenza: Hard Skills (Molecular Biology, Eco-Evo-Devo, Marine Biotechnology, ecc) (competenze specialistiche)

Eventuale carattere di obbligatorietà: No

Destinatari (target): personale tecnico-scientifico

Modalità di erogazione della formazione: in presenza + webinar

Numero di ore di formazione pro-capite: oltre 100 ore

Risorsa: corsi *In-house* svolti da personale SZN+ Fondi SZN

Tempi di erogazione: diverse date nell'arco del 2025

3. Programma di corsi del Dottorato, aperti a tutti i dipendenti

Area di competenza: Soft Skills scientifiche (competenze specialistiche)

Eventuale carattere di obbligatorietà: No

Destinatari (target): personale tecnico-scientifico

Modalità di erogazione della formazione: in presenza + webinar

Numero di ore di formazione pro-capite: circa 30 ore

Risorsa: corsi *In-house* svolti da personale SZN+ Fondi SZN

Tempi di erogazione: diverse date nell'arco del 2025

La restante programmazione della formazione specialistica sarà acquisita in considerazione delle richieste che perverranno dai dipendenti e dai loro responsabili, compatibilmente con le risorse economiche.

Programmazione attività formative 2026-2027

Nella programmazione della formazione per gli anni 2026 - 2027 la SZN recepisce la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 “Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti” che, in continuità con i precedenti atti di indirizzo (Direttiva del 23 marzo 2023, in materia di formazione e del 28 novembre 2023, in materia di leadership e valutazione della performance individuale), ribadisce e rafforza:

- a. i principi e i valori della formazione, che costituisce una leva strategica per la crescita delle persone e la produzione di valore pubblico;
- b. le priorità formative delle amministrazioni (competenze di leadership e soft skills; competenze per la transizione amministrativa, digitale ed ecologica; competenze relative ai principi e valori delle amministrazioni);
- c. gli obiettivi formativi delle persone che lavorano nella pubblica amministrazione (40 ore/anno, a partire dal 2025), per i quali la formazione costituisce un obiettivo di performance;
- d. il sistema dell’offerta formativa resa disponibile dal Dipartimento della funzione pubblica, dalla Scuola Nazionale dell’Amministrazione e dal Formez PA per supportare le amministrazioni.

La pianificazione della formazione per il personale della SZN per il biennio 2026-2027 avverrà, come per gli anni precedenti, a partire dagli obiettivi strategici di sviluppo delle competenze del personale.

I fabbisogni formativi saranno rilevati tramite *survey* interne e interviste ai responsabili, i cui risultati saranno analizzati per identificare:

- i fabbisogni professionali: per colmare eventuali gap esistenti tra i compiti e le performance attuali e quelle desiderate, in determinati ruoli;
- i fabbisogni individuali: per soddisfare le esigenze di formazione del singolo dipendente in funzione del ruolo ricoperto e del suo potenziale piano di sviluppo professionale.
- i fabbisogni di formazione di determinate categorie di dipendenti: neoassunti, responsabili di strutture/dirigenti, assunzione di particolari ruoli.
- Il Comitato per la formazione SZN promuoverà inoltre la redazione di un documento

che definisca i percorsi formativi di *on-boarding* dei neo-assunti, che includano:

- la formazione obbligatoria prevista dalla normativa vigente sia generale che specifica del settore, e la formazione trasversale per tutti;
- percorsi di affiancamento e *mentoring* di introduzione alle norme di sicurezza in laboratorio e di accesso alle attrezzature ed ai servizi scientifico/tecnologici dell'Ente, per il personale tecnico/scientifico.

Si prevedono inoltre attività formative volte allo sviluppo della comprensione della dimensione valoriale della formazione stessa, in particolare per i Responsabili di Struttura, affinché possano dare la corretta rilevanza alla formazione quale strumento principale per lo sviluppo e la valorizzazione delle persone, realizzare le condizioni per favorire la partecipazione del personale alle attività formative e si facciano portatori presso tutti i dipendenti di questa nuova dimensione che deve produrre valore per i beneficiari della formazione, per l'amministrazione pubblica e per tutti gli *stakeholder*.

Inoltre, in considerazione della natura sempre più pervasiva delle applicazioni di intelligenza artificiale (IA) in molti aspetti della vita sociale e del lavoro, verrà valutato l'inserimento nella proposta formativa, di corsi sulla comprensione dell'esistenza di applicazioni di intelligenza artificiale, sulla capacità dell'IA di influenzare il lavoro pubblico, e sulla padronanza delle conoscenze connesse agli aspetti normativi, operativi e di dominio ad essa connessi, nonché sull'addestramento all'uso di eventuali applicazioni di IA.

Inoltre, si discuterà la possibilità di riconoscere come corsi di formazione specifica tutti i corsi di aggiornamento obbligatori che una parte significativa del personale deve frequentare per svolgere attività lavorative in campo o in laboratorio, in conformità con le norme di sicurezza vigenti. Ad esempio, per l'attività scientifica in mare, nello specifico quella subacquea, ciò include i brevetti con scadenza biennale per operatore di supporto vitale di base (Basic Life Support Provider) e fornitore di ossigeno per il primo soccorso (Oxygen First Aid Provider).

Si valuterà inoltre la possibilità di considerare come corsi di formazione specifica la partecipazione a congressi nazionali e internazionali, qualificabili come aggiornamenti su tematiche scientifiche specifiche.

Infine, il Comitato lavorerà all'individuazione di un sistema di monitoraggio e valutazione della formazione al fine di verificare il contributo e l'impatto determinato dagli investimenti in formazione e sviluppo del capitale umano per la crescita delle persone, il miglioramento della performance e la produzione di valore pubblico.

Il Comitato esaminerà i risultati e gli obiettivi raggiunti nel 2024-2025 e pianificherà eventuali azioni per migliorare la partecipazione dei dipendenti alle attività.

Monitoraggio, strumenti e modalità

La Stazione Zoologica Anton Dohrn pone in essere una serie di strumenti di monitoraggio atti a misurare le tipologie di attività afferenti alle diverse sottosezioni del PIAO.

Il monitoraggio delle sottosezioni Valore pubblico e Performance, avviene secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009; in particolare, vengono effettuati:

- a. un monitoraggio semestrale di obiettivi ed altre attività strategiche effettuato dalla Direzione Generale con il supporto della Struttura tecnica di supporto della Performance e OIV sentite le strutture responsabili
- b. un monitoraggio annuale degli obiettivi, attraverso i relativi indicatori di performance effettuato dalla Struttura tecnica permanente di supporto alla Performance e OIV sentite le Strutture responsabili
- c. il monitoraggio annuale della performance individuale dei Dirigenti, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della Performance.

Viene inoltre effettuato il monitoraggio annuale dello stato di avanzamento delle misure di mitigazione dei rischi organizzativi

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà in ogni caso secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 con particolare riferimento agli obiettivi di valore pubblico.

Il monitoraggio della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, avverrà secondo le indicazioni dell’ANAC. Nello specifico, relativamente a questa sottosezione, sono monitorate secondo le modalità definite dall’ANAC, le misure di prevenzione della corruzione poste in essere dall’Istituto, nonché il rispetto degli obblighi di trasparenza. Il corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione, avviene attraverso la verifica dei contenuti del sito istituzionale e di quanto espresso nelle relazioni degli OIV sul corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione, come previsto dall’art.14 comma 4 lett. g) del decreto legislativo 150 del 2009.

In relazione alla Sezione “Organizzazione e capitale umano” si prevede il monitoraggio annuale da parte della Direzione Generale e il monitoraggio della coerenza con gli obiettivi di performance sarà effettuato su base triennale dall’OIV.

Verranno attuate in via sperimentale azioni tese a misurare il grado di coinvolgimento degli stakeholder (interni ed esterni) nelle attività dell’Ente secondo il metodo della valutazione partecipativa, anche in seguito ad azioni di miglioramento eventualmente introdotte. A parte quanto previsto dal vigente SMVP saranno identificati nel triennio considerato strumenti di consultazione periodica degli stakeholder interni (e.g., focus group o survey), e degli strumenti di rilevazione della soddisfazione degli utenti e degli stakeholder esterni.

Infine, in relazione alle disposizioni del decreto legislativo recante Semplificazione delle Attività degli Enti Pubblici di Ricerca (decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218), è altresì previsto un monitoraggio a cadenza annuale sull’attuazione delle prescrizioni in esso

contenute. In particolare, la SZN fornisce annualmente al Ministero vigilante gli elementi informativi necessari per la verifica di conformità normativa prevista dall'art. 2, comma 6, del succitato decreto legislativo.

Quest'ultima norma ha previsto, infatti, che i Ministeri vigilanti monitorino annualmente l'attuazione da parte degli enti vigilati delle prescrizioni contenute nello stesso decreto e nei documenti internazionali in esso richiamati.

L'obiettivo, in relazione alle attività di monitoraggio sopra elencate, che la SZN si prefigge è quello di integrare il più possibile in un unico report finale i monitoraggi svolti nei differenti momenti dell'anno convergendo l'attenzione a quanto promosso nell'ambito della generazione del valore pubblico.