



STAZIONE ZOOLOGICA ANTON DOHRN

Istituto Nazionale di Biologia Ecologia e Biotecnologie Marine



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

PIAO

2023-2025

INDICE

	pag.
Executive summary - Elementi essenziali del PIAO	5
Sezione 1: Scheda anagrafica della SZN	8
Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione	13
Valore Pubblico	13
Performance della Stazione Zoologica	25
Analisi del contesto	25
Performance	29
Performance Istituzionale della SZN	30
Obiettivi specifici di Performance Istituzionale, Organizzativa ed Individuale	34
Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione	36
Azioni per la gestione razionale dell'Energia e per il Risparmio energetico	40
Trasversalità degli obiettivi	43
Collegamento della pianificazione integrata con il Budget	43
Azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance	45
Rischi corruttivi e trasparenza	46
Struttura della sottosezione	46
Obiettivi strategici	46
Procedimento di predisposizione e approvazione	48
Ambito di applicazione	49
Attori del sistema anticorruzione e trasparenza	50
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:	50
Prevenzione della corruzione - Gestione del rischio	55
I principi del P.N.A. 2019	57
Analisi del contesto	58
Analisi del contesto esterno	58
Analisi del contesto interno	60
Stazione Zoologica Anton Dohrn Napoli	61
Aree di rischio e mappatura dei processi	63
La valutazione del rischio	64
Trattamento del rischio	66
Misure generali	67
Misure specifiche	92
Programmazione triennale degli interventi ulteriori	93
Trasparenza	94
Principi e linee direttrici di SZN	94
La Sezione del sito istituzionale "Amministrazione Trasparente"	95
Articolazione delle responsabilità in tema di trasparenza	95
Obiettivi operativi in tema di trasparenza amministrativa	96

Accesso civico	98
Formazione, informazione e Giornata della Trasparenza	99
Bilanciamento trasparenza e data protection	99
Disposizioni finali	99
Sistema disciplinare	99
Monitoraggio delle misure anticorruzione e trasparenza	101
Metodologia sottostante al monitoraggio	102
Monitoraggio degli obblighi di pubblicazione.	102
Rendicontazione in merito al monitoraggio e delle misure con riferimento al 2022	103
Riesame	104
Flussi informativi da e verso il RPCT	104
Comunicazione	105
Aggiornamento e approvazione	105
Sezione 3: Organizzazione e Capitale Umano	106
Struttura organizzativa	106
Sedi della Stazione Zoologica	108
SZN in cifre -risorse umane	110
Organizzazione del Lavoro Agile della SZN	112
Livello di attuazione e sviluppo	114
Modalità attuative	116
Soggetti, processi e strumenti del Lavoro Agile	120
Programma di Sviluppo del Lavoro Agile	121
Piano triennale di Fabbisogno del Personale	127
Personale in Servizio al 31 dicembre 2022	129
Risorse disponibili per le assunzioni di personale a tempo indeterminato	132
Numero e tipologia di unità di personale TI da assumere nel triennio 2023-2025	134
Costi associati al Piano di Fabbisogno 2023-2025	136
Verifica delle graduatorie vigenti	137
Verifica delle prescrizioni sulle assunzioni obbligatorie	139
Modalità di reclutamento	140
Concorsi riservati al personale tecnico-amministrativo dell'Ente	141
Monitoraggio	142
Strumenti e modalità di monitoraggio	142

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 EPR - nel 2022 e per la SZN con Delibera del CdA della SZN num. 50 del 26/04/2022.

Il PIAO sostituisce alcuni strumenti di programmazione:

- il **Piano della Performance**, definendo gli obiettivi programmatici e strategici 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 e la valorizzazione delle risorse interne.

Il principio che guida la definizione del PIAO risponde 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 la versione predisposta nel 2022, 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, e include gli elementi del piano triennale dei fabbisogni in termini di personale, come previsto dalla norma vigente (i.e. D.M. 30 giugno 2022 n. 132).

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

- i. gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- ii. la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
- iii. compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;

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

- iv. gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- v. l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno;
- vi. le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale

Riferisce inoltre le modalità e le azioni finalizzate al rispetto della parità di genere.

Nella sua redazione il PIAO della SZN segue le Linee Guida per la compilazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché 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 stato elaborato secondo le Linee Guida in materia redatte in questi anni dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR). Il PIAO SZN integra tutti 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 (delibera ANAC n. 7 del 17 gennaio 2023, con avviso pubblicato nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n.24 del 30 gennaio 2023), nonché gli obiettivi della SZN per la riduzione o mitigazione dei rischi corruttivi - inseriti e 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 2023-2025 (POLA) per la SZN – che aggiorna il POLA già incluso nel PIAO 2022-2024 - descrivendo le modalità di attuazione e di sviluppo del lavoro agile nelle specifiche componenti di: livello di attuazione e sviluppo; modalità attuative; soggetti, processi e strumenti; 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; cfr. Delibera del CdA num. 222 del 30/11/2021).

Il PIAO SZN individua, inoltre, negli "Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione" la serie di processi e strumenti efficaci per il miglioramento e mantenimento dei livelli di performance dell'Ente e funzionali a un'adeguata attuazione e a un progressivo sviluppo del lavoro agile. Gli obiettivi inclusi in questo PIAO aggiornano solo parzialmente quelli del PIAO 2022-2024, per consentire alla rinnovata Governance dell'Ente di rivedere, eventualmente, quanto già previsto.



Nella versione 2023-2025, il PIAO della SZN tiene anche conto del documento del Dipartimento della Funzione Pubblica “Dieci azioni per il risparmio energetico e l’uso intelligente e razionale dell’energia nella Pubblica Amministrazione”².

Questo documento includendo il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale della SZN, come previsto dalla norma del PIAO, si allinea temporalmente con gli atti di programmazione strategica e finanziaria.

² <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' ³ ; Biblioteca del Mare Molosiglio (Dipartimenti BLUEBIO, RIMAR) Portici (Dipartimenti RIMAR, CAPE) ³
Altre Sedi:	Sedi Territoriali di Tipo A (Sicilia, Calabria) Sedi Territoriali di Tipo B (Ischia, Fano, Genova, Roma)
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 - Istituto Nazionale di Biologia, Ecologia e Biotecnologie Marine - 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.**

Dopo la fondazione, la Stazione Zoologica Anton Dohrn (SZN) con Regio Decreto del 21 ottobre 1923 fu dichiarata Ente Morale e con la legge n. 886 del 20 novembre 1982 è stata riconosciuta come "Istituto Scientifico Speciale" dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, sottoposto alla vigilanza del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca. Successivamente, il DPR 5 agosto 1991 riconosce la SZN Ente di Pubblico di Ricerca a carattere non strumentale, confermando il ruolo di vigilanza del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca.

³ In tali edifici la Fondazione Dohrn (<https://fondazioneDohrn.it/>) condivide spazi con la SZN



La SZN è **il primo istituto al mondo** dedicato esclusivamente alla ricerca scientifica e 'ideato' senza i vincoli dell'accademia. 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 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^{4,5}, già incluso nel Programma Nazionale delle Infrastrutture di Ricerca parte del PNR 2021-2027⁶.

Dal 2018 - come da Statuto approvato dal MUR - la Stazione Zoologica Anton Dohrn di Napoli è Istituto Nazionale di Biologia, Ecologia e Biotecnologie Marine.

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

⁴ http://ec.europa.eu/research/infrastructures/index_en.cfm?pg=esfri-background

⁵ <http://www.embrc.eu/>

⁶ <https://www.mur.gov.it/sites/default/files/2021-05/PNR2021-2027.pdf>

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;
- 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 di ricerca 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. 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).

La **specificità della SZN** deriva, essenzialmente, dalla combinazione di due fattori.

Il primo è la **capacità di avvalersi di un approccio biologico multidisciplinare specificamente indirizzato al mare**, che include la genetica, la biochimica, la biologia molecolare, la bioinformatica, la biologia cellulare e dello sviluppo, la fisiologia, la biologia del comportamento, la zoologia, la botanica, la microbiologia, l'ecologia e l'oceanografia biologica. Il secondo è l'essere il **primo Ente italiano che ha sviluppato un polo di ricerche multidisciplinari sulle Biotecnologie marine**, dedicando un Dipartimento interamente a questo tema di ricerca.

Inoltre, le infrastrutture di ricerca e le strumentazioni disponibili, permettono ai ricercatori dell'Ente di dare contributi importanti alla ricerca biologica ed ecologica anche in **ambito internazionale**.

L'Agenzia Nazionale Valutazione Università e Ricerca ha collocato la **Stazione Zoologica al primo posto in Italia tra tutti gli Enti pubblici di ricerca per qualità della ricerca prodotta**. Con i risultati della VQR (Valutazione della Qualità della Ricerca) 2015-2019 l'ANVUR individua la SZN come miglior Ente Pubblico di Ricerca vigilato dal MUR in termini di qualità media dei prodotti della ricerca per il personale stabile (indicatore R1) e per i neoassunti e promossi (indicatore R2), e di qualità media del profilo della Terza Missione (indicatore R4).

Graduatoria degli EPR vigilati dal MUR in base agli indicatori R1 (qualità media dei prodotti della ricerca del profilo a 'personale stabile') e R2 (qualità media dei prodotti della ricerca del profilo b 'neoassunti e promossi'); fonte ANVUR

Istituzione	Prodotti attesi Istituzione (Profilo A)	Prodotti conferiti Istituzione (Profilo A)	R Istituzione (Profilo A)
SZN	48	48	1,213
INFN	1813	1813	1,086
ASI	148	148	1,080
INDIRE	159	159	1,053
OGS	151	151	1,052
INDAM	297	297	1,032
INGV	777	777	0,997
INVALSI	26	26	0,987
CNR	9934	9112	0,985
INAF	1159	1159	0,978
INRIM	147	147	0,829
FERMI	<10	<10	xxx
AREA	0	0	0,000
IISG	0	0	0,000
Totale	14666	13844	

Istituzione	Prodotti attesi Istituzione (Profilo B)	Prodotti conferiti Istituzione (Profilo B)	R Istituzione (Profilo B)
AREA	<10	<10	xxx
SZN	155	155	1,176
FERMI	29	29	1,055
INFN	1501	1501	1,054
ASI	126	126	1,025
IISG	<10	<10	xxx
INAF	900	900	0,986
INGV	595	595	0,985
CNR	3578	3223	0,979
INRIM	135	135	0,966
OGS	167	167	0,964
INDIRE	11	11	0,923
INVALSI	44	44	0,755
INDAM	0	0	0,000
Totale	7256	6901	

Graduatoria degli EPR vigilati dal MUR in base all'indicatore R1e2 (qualità media dei prodotti della ricerca di tutto il personale afferente all'istituzione) e R4 (qualità media del profilo della Terza Missione) con punteggio superiore a zero; fonte ANVUR.

Istituzione	Prodotti attesi Istituzione (TUTTI)	Prodotti conferiti Istituzione (TUTTI)	R Istituzione (TUTTI)
AREA	<10	<10	xxx
STAZIONE ZOOLOGICA ANTON DOHRN	203	203	1,200
INFN	3314	3314	1,074
ASI	274	274	1,055
INDIRE	170	170	1,043
INDAM	297	297	1,026
OGS	318	318	1,009
INGV	1372	1372	0,992
INAF	2059	2059	0,984
CNR	13512	12335	0,982
FERMI	36	36	0,964
IISG	<10	<10	xxx
INRIM	282	282	0,899
INVALSI	70	70	0,843
Totale	21922	20745	

Istituzione	R4 Istituzione
AREA	1,343
STAZIONE ZOOLOGICA ANTON DOHRN	1,343
INGV	1,269
INFN	1,111
CNR	1,037
INAF	0,881
INDIRE	0,873
ASI	0,839
OGS	0,839
FERMI	0,839
INDAM	0,504
INRIM	0,224
IISG	0

Inoltre, il potenziamento dell'Ente concretizzatosi nel corso degli ultimi anni ha consentito il reclutamento di nuove risorse umane e ha permesso alla Stazione Zoologica di essere annoverata **tra le 10 istituzioni** (Enti di ricerca e/o Università) **più importanti al mondo nel campo della Biologia marina** ([fonte Expertscape](#))⁷ con la Stazione Zoologica posizionata al settimo posto del ranking 'Expertise in Marine Biology: Worldwide'.

⁷ **expertscape**: piattaforma mondiale che registra l'impatto scientifico e la reputazione di scienziati, università ed enti di ricerca in vari paesi del mondo (analisi comparativa tra oltre 1.000 istituti di ricerca); last update marzo 2023

Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione

Valore Pubblico

La missione istituzionale delle Pubbliche Amministrazioni è la creazione di Valore Pubblico.

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 - Istituto Nazionale di Biologia, Ecologia e Biotecnologie Marine** – genera Valore Pubblico in attuazione della sua mission statutaria:⁸

“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

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 Terza Missione nel *campo delle scienze del mare*, per lo studio della biologia fondamentale ed applicata degli organismi e degli ecosistemi marini, la loro evoluzione, e tutela.

La SZN opera in linea con la strategia delineata nel [Documento di Visione Strategica](#) (DVS) Decennale 2021-2030⁹

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, operazione che vede le infrastrutture di ricerca di cui l’Ente è dotato oggetto di continuo aggiornamento anche grazie a finanziamenti nazionali ed internazionali. Tale contesto consente il potenziamento delle

⁸ Statuto della SZN disponibile al link: https://www.szn.it/images/statuto/Statuto_approvato_con_DM_461_16_05_2022.pdf

⁹ cfr. delibera CdA num. 108 del 14 giugno 2021

risorse umane e contribuisce significativamente alla **trasformazione della ricerca in dati e dei dati in conoscenza**.

La SZN opera attraverso alcune direttrici essenziali che possono essere esemplificate nella capacità di perseguire ed attuare risultati definiti e programmati, attribuire responsabilità collegate a indicatori definiti, misurare i risultati conseguiti e riconoscere e premiare il merito, nonché il contributo effettivo di strutture, dirigenti e personale al conseguimento dei risultati. Tutti obiettivi questi che esprimono la valenza di una consapevole presenza nel Paese e il profondo senso di appartenenza al Bene Pubblico.

Gli obiettivi strategici del PIAO della SZN sono correlati a quanto previsto dal Documento di Visione Strategica della Stazione Zoologica 2021-2030, tenendo conto del contesto di riferimento sia in termini di opportunità che di vincoli. Il DVS persegue l'ambizione di creare uno spazio d'azione dove il **patrimonio SZN (le persone e le strutture)** riescano a valorizzare le proprie competenze, risorse e progettualità, finalizzandole al perseguimento di obiettivi comuni. Il DVS descrive obiettivi strategici di sviluppo della SZN e le risorse che si intendono adottare per realizzarli, rappresentando un punto di riferimento ampio dove collocare le azioni di breve e medio periodo. Il DVS rappresenta anche lo **strumento per condividere gli aggiornamenti sull'avanzamento del cammino della comunità interna SZN con tutta la comunità e gli stakeholder esterni**. In particolare, nel DVS 2021-2030 vengono delineate alcune linee strategiche che porteranno ad aumentare il benessere degli stakeholders, tenendo in considerazione la sostenibilità dell'azione tutta.

Nel DVS la SZN - in linea con le prescrizioni del Mission Board dell'EU per la salute degli oceani, dei mari, delle acque costiere e interne – adotta la **Mission Starfish 2030 (Restore our Ocean and Waters)** entro il 2030): conoscere, ripristinare e proteggere il nostro oceano e le nostre acque entro il 2030, riducendo la pressione umana sugli ambienti marini e di acqua dolce, ripristinando gli ecosistemi degradati e sfruttando in modo sostenibile i beni e i servizi essenziali che forniscono. Ispirandosi alla forma stessa di una stella marina, sono stati identificati cinque obiettivi generali per il 2030:

<i>i. Filling the knowledge and emotional gap</i>	<i>Colmare le lacune conoscitive e il divario emotivo</i>
<i>ii. Regenerating marine and water ecosystems</i>	<i>Rigenerare gli ecosistemi acquatici</i>
<i>iii. Zero pollution</i>	<i>Inquinamento zero</i>
<i>iv. Decarbonising our waters, ocean, and seas</i>	<i>Decarbonizzazione degli oceani</i>
<i>v. Revamping governance</i>	<i>Rilancio della governance</i>

Per ciascuno dei cinque obiettivi della [Mission Starfish 2030](#) è stata definita una serie di target ambiziosi, ma realistici e misurabili. Essi riguardano in modo specifico gli attori, le attività, gli strumenti e i sistemi che devono essere chiamati a far ricorso a ciascun obiettivo. I cinque obiettivi *sono considerati componenti indispensabili di un approccio olistico allo studio del cambiamento sistemico*.

In breve, gli sforzi di conservazione dovrebbero essere incorporati all'interno di un quadro di gestione basato sull'ecosistema e affrontare l'intero sistema oceanico e idrico con un approccio olistico, se vogliono avere successo.

Il futuro che dobbiamo creare collettivamente sarà definito da come “ci percepiamo” in relazione al capitale naturale dei nostri oceani e delle nostre acque, guidando le scelte che facciamo ora.

L'**Agenda 2030** per lo sviluppo sostenibile - adottata dalle Nazioni Unite nel 2015 - ha individuato 17 obiettivi di sviluppo sostenibile e 169 traguardi. La **SZN ha adottato l'Agenda 2030** identificando come sue priorità di ricerca quelle identificate dall'**obiettivo SDG n. 14 "La vita sott'acqua"** che mira a ***“Conservare e utilizzare in modo sostenibile gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile”***.

La SZN considera strategici anche **SDG n. 13** (Azione per il clima -“Intraprendere azioni urgenti per combattere il cambiamento climatico e i suoi impatti”). Nel suo DVS (2021-2030) la SZN ha identificato Aree Strategiche per la Ricerca che attraversano in modo trasversale diversi degli SDG n. 14:

- a) Caratterizzazione di molecole, strutture, fisiologia, adattamento, minacce, resilienza di organismi e sistemi marini per esplorare la loro capacità di adattarsi agli ambienti e condizioni estreme.
- b) Genomica degli organismi marini applicando un approccio integrato eco-evo-devo.
- c) Esplorazione dei meccanismi di macro- e microevoluzione dai genomi all'epigenetica e 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) Migliorare la conservazione della biodiversità marina attraverso un approccio basato sulla gestione ecosistemica integrata.
- g) Sfruttare il potenziale degli organismi marini per l'industria, il cibo e la medicina per lo sviluppo biotecnologie marine ecosostenibili.
- h) Sostenere lo sviluppo ecosostenibile delle risorse energetiche rinnovabili provenienti dal mare.

Per ciascuno di essi la SZN nel DVS 2021-2030 ha identificato 'target' e quindi statement di *mission* per il decennio¹⁰. Al DVS viene, quindi, assegnato il compito di disegnare e preordinare il futuro della Stazione Zoologica Anton Dohrn delineando il posizionamento a cui si ambisce e il Valore Pubblico che si intende creare.

¹⁰ https://www.szn.it/images/Mission_Vision/SZN_Vision_2021_2030.pdf



La Stazione Zoologica Anton Dohrn ha registrato negli ultimi anni una **rapida crescita in termini di personale**, raddoppiandone il numero (personale di ruolo) e triplicando il capitale umano di ruolo addetto alla ricerca.

Questa tendenza continuerà a consolidarsi negli anni a seguire, accrescendo così il ruolo di primo piano a livello nazionale e internazionale come riferimento per le proprie competenze nel campo delle scienze marine e in particolare della biologia e dell'ecologia marina.

Come indicato al Documento di Indirizzo Programmatico anno 2023 e Bilancio Triennale 2023-2025¹¹ la SZN: **proseguirà con il promuovere il reclutamento di ricercatori eccellenti a livello nazionale e internazionale per potenziare ulteriormente l'impatto scientifico della Stazione Zoologica; favorirà un equilibrato supporto gestionale alle attività di ricerca e terza missione; promuoverà opportunità di carriera meritocratiche per i ricercatori dell'Ente; offrirà opportunità di reclutamento per giovani ricercatori e ricercatori eccellenti in posizioni apicali; rafforzerà il ruolo di leadership della SZN stessa nella costruzione e gestione di infrastrutture complesse per la ricerca marina avanzata.**

La biodiversità marina è stata riconosciuta come la più grande fonte di conoscenza ancora inesplorata del Pianeta; fondamentale è proseguire negli studi della biodiversità – intesa come complessità biologica e funzionale - per fornire **un contributo importante al progresso della conoscenza umana e all'acquisizione di nuovi strumenti per la sostenibilità**. Questo è uno dei contributi che la SZN propone come obiettivo di Valore Pubblico.

Vale la pena di ricordare che la SZN è parte attiva del Centro Nazionale per la Biodiversità (CNB) - azione derivata dal bando NextGenerationEU di cui l'Italia è beneficiaria. Il ruolo attivo che la SZN esercita in CNB si rintraccia nelle competenze in materia di sviluppo di nuove tecnologie e approcci integrati per la descrizione e lo studio della biodiversità, raccogliendo la **priorità** e le caratteristiche della propria 'interdisciplinarietà', e quindi operando per espandere ulteriormente il ruolo di leader in una rete collaborativa globale.

Per poter contribuire a questa sfida globale, la SZN ha intercettato inoltre 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.

La Stazione Zoologica continua a svolgere attività di **Ricerca Istituzionale garantendo alla comunità scientifica nazionale ed internazionale e ad altri stakeholders l'accesso ad organismi ed ecosistemi marini**. Questa azione è attuata grazie al ruolo di leader nel panorama delle infrastrutture di ricerca. La Stazione Zoologica è sede in Italia dell'infrastruttura Europea di Ricerca ESFRI European Marine Biological Resource Centre (EMBRC) per la quale **la SZN coordina anche il nodo Italiano (EMBRC-IT)**.

Su scala nazionale, la SZN coordina – inoltre - la JRU (Joint Research Unit) italiana, che ha lo scopo di implementare il protocollo di Nagoya, l'ottimizzazione dei processi di Knowledge and

¹¹ cfr. delibera del CdA num. 177 del 30/12/2022

Technology Transfer, e la condivisione di buone pratiche di lavoro attraverso lo scambio di personale, contribuendo così al Valore Pubblico.

EMBRC è una infrastruttura di ricerca europea distribuita che opera con lo scopo di facilitare l'esplorazione e lo sfruttamento degli organismi marini: un centro aperto a tutti i ricercatori - europei e non - costruito sulla forte sinergia sviluppata tra tutte le "stazioni/istituzioni" partner. La missione dell'European Marine Biological Resource Centre (EMBRC) è di favorire l'accesso ad ecosistemi ed organismi marini e ai dati che sono generati dall'osservazione e studio dei 'sistemi' e 'organismi' nella loro complessità e unicità, facilitando così la loro fruizione da parte della comunità scientifica *at large*. L'attiva presenza della SZN nell'infrastruttura di ricerca ha ricadute positive di medio e lungo termine sul sistema socio-economico regionale, nazionale e sovranazionale consentendo l'acquisizione di conoscenze sulla complessità del sistema biologico marino, dei meccanismi biologici che li governano a diversi livelli di 'scala', nonché lo sviluppo di approcci per la loro conservazione ed utilizzo sostenibile. EMBRC si fonda sul dialogo continuo tra ricerca e "servizio" favorendo studi che consentiranno di acquisire - ad esempio - conoscenze su nuove molecole, geni e/o funzioni ed attività metaboliche che possono essere considerate modello per lo sviluppo di nuovi processi industriali e/o farmaci. EMBRC si pone inoltre l'obiettivo di offrire formazione teorica e pratica alle nuove generazioni di ricercatori, predisporre la logistica per esperimenti *ex-situ* incluso l'accesso a moderne apparecchiature per lo studio dei fenomeni biologici, lo sviluppo di nuovi prototipi (con importanti ricadute tecnologiche e possibili brevetti), l'assistenza per il trasferimento di conoscenze e tecnologie e la logistica per favorire l'ospitalità dei ricercatori coinvolti. Alcuni di questi "servizi" sono stati testati nel contesto di azioni pilota finanziate da progetti europei del programma H2020, come EMBRIC e ASSEMBLE Plus.

La partecipazione attiva della SZN in EMBRC contribuisce ad uno degli obiettivi di Valore Pubblico della Stazione Zoologica: l'internazionalizzazione.

La ricerca istituzionale è anche svolta attraverso **attività di ricerca con obiettivo del recupero ambientale (e.g.,** attività di ricerca istituzionale per conto del MUR relativamente alle attività FISR-CIPE per la caratterizzazione e bonifica del SIN di Bagnoli Coroglio), nonché per il contributo a valutazioni di impatto ambientale e di **sostenibilità nell'impiego di risorse naturali incrementando così il Valore Pubblico** generato dalla SZN.

Nello svolgimento della propria missione istituzionale la SZN, come ogni amministrazione pubblica, opera in costante riferimento al concetto di **Valore Pubblico** identificandone il senso secondo le indicazioni delle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica con le accezioni di **Valore Pubblico in senso stretto** (i.e. il livello complessivo di benessere economico, sociale, ma anche ambientale e/o sanitario, dei cittadini, delle imprese e degli altri stakeholder creato dall'amministrazione pubblica stessa, o anche co-creato da una filiera di PA, organizzazioni private e/o no profit rispetto ad una baseline, o 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. I Esiste un'altra accezione di **Valore Pubblico**, cioè quella *in senso ampio* che è generato quando l'Ente indirizza in modo integrato le proprie azioni alla cura della salute delle risorse e delle performance di efficienza/efficacia in modo funzionale al miglioramento degli impatti. Con 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.

Per poter realizzare Valore Pubblico, le PA sono tenute a utilizzare e investire risorse tangibili (e.g., finanziarie, tecnologiche, logistiche) e risorse intangibili (e.g., capitale umano, capitale relazionale, capitale naturale) in modo funzionale al soddisfacimento delle esigenze del contesto di riferimento, sia esterno (e quindi utenti, stakeholder, cittadini) sia interno all'Ente (i.e. personale, management).

Nell'ottica di conseguire un sempre maggiore coinvolgimento e soddisfazione degli stakeholder, la SZN ha introdotto la valutazione partecipativa della performance - nel proprio SMVP (edizione 2022) - promosso dal Dipartimento della Funzione pubblica, avviando nel 2023 un'attività sperimentale per meglio interpretare le esigenze "interne" ed "esterne". L'approccio prevede il coinvolgimento diretto dei destinatari dell'attività e/o della prestazione erogata dalla SZN e degli stakeholder sia interni (soggetti coinvolti nei processi, e.g., studenti e borsisti) sia esterni all'organizzazione, per giungere a una valutazione delle performance e dei processi maggiormente partecipata e condivisa. Nella valutazione partecipativa l'utente e tutti gli 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. In prima istanza la SZN – attraverso la struttura tecnica di supporto alla performance e all'OIV e con la collaborazione di alcuni Dipartimenti – intende mappare alcuni processi oggetto di analisi (ad esempio fruizione delle risorse di aree funzionali e dipartimenti o di processi di gestione interna), a classificarne gli stakeholder interni ed esterni e facilitare il coinvolgimento attraverso – ad esempio – una serie di 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 in Istituto.

I risultati così ottenuti e le azioni di miglioramento emerse potranno contribuire alla predisposizione di un PIAO maggiormente condivisa e partecipata si auspica già nella prossima edizione.

Con particolare riguardo alle azioni pianificate per il triennio 2023-2025, è importante porre in risalto le evoluzioni, i cambiamenti derivati dagli avvicendamenti della Governance, quelli previsti e in via di definizione, nonché l'adeguamento e la riorganizzazione della struttura dell'Ente in grado di sostenere e agevolare il raggiungimento dei nuovi obiettivi, anche

tenendo conto del ruolo specifico e generale della SZN atti a favorire il raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

In sintesi, la strategia di cui la Stazione Zoologica ravvede il suo contributo alla creazione del Valore Pubblico è rappresentata dai seguenti sette principali obiettivi:

1. Rispondere al fabbisogno di conoscenza del Paese e della Società (Focus sulle attività di Ricerca)

Il Valore pubblico strettamente connesso alle attività di ricerca consiste nell'offrire a varie tipologie di stakeholder un'offerta potenziata, in termini quantitativi e qualitativi garantendone elevati standard di qualità nella creazione, produzione e disseminazione del dato, per favorire una migliore comprensione dei fenomeni analizzati. La centralità della ricerca è un pilastro fondamentale della SZN - riaffermata a livello nazionale dal decreto legislativo 218/2016 e ribadita nello statuto stesso della SZN – come illustrato nelle pagine precedenti. L'organizzazione della SZN in Dipartimenti contribuisce a questo obiettivo. I Dipartimenti sono intesi come "dimensioni" organizzative dove la ricerca e l'innovazione sono condotte al fine di valorizzarne i risultati all'interno dei "processi di produzione", la ricerca, nelle sue componenti principali - ricerca di base e applicata/tematica – che viene dunque riconosciuta come il principale fattore di crescita dell'Ente e del personale da perseguire in maniera strutturata e organica. Ne deriva che il valore pubblico che essa genera ha quindi impatto sia all'interno - in termini di crescita professionale e sviluppo delle competenze - sia al suo esterno con il rilascio di dati, pubblicazioni e altre forme in grado di rispondere a nuove domande informative, anche su fenomeni emergenti, utili a diverse tipologie di utenti.

La SZN, come nel caso di altri Enti Pubblici di Ricerca, è significativamente coinvolto in un ecosistema della ricerca in cui, per l'ottenimento dei risultati, collaborano competenze e professionalità diverse, anche provenienti dal mondo esterno (e.g., Ricercatori Associati); in tal modo la SZN favorisce lo sviluppo della ricerca scientifica attraverso un ambiente aperto agli scambi e alle collaborazioni esterne.

2. Favorire la Ricerca Istituzionale

La SZN attua la propria mission di Ricerca Istituzionale offrendo a vari stakeholders (scala nazionale ed internazionale) l'accesso ad organismi ed ecosistemi marini.

Tale ruolo è anche esercitato valorizzando il contributo delle Sedi Territoriali, distribuite in varie aree geografiche/regionali di interesse per la ricerca e la comunità scientifica esterna, e attori terzi.

La Ricerca Istituzionale è attuata anche grazie al ruolo di leader che la SZN detiene nel panorama delle infrastrutture di ricerca. La Stazione Zoologica è – come menzionato - sede in Italia dell'infrastruttura Europea di Ricerca ESFRI European Marine Biological Resource Centre (EMBRC) per la quale la SZN coordina anche il nodo Italiano (EMBRC-IT). Attraverso la Joint Research Unit italiana e le nuove sfide che la SZN si affaccia a gestire in ambito PNRR, l'Ente contribuisce inoltre ad

implementare il protocollo di Nagoya, l'ottimizzazione dei processi di Knowledge and Technology Transfer, e la condivisione di buone pratiche attraverso lo scambio di personale, contribuendo così al Valore Pubblico.

La partecipazione attiva della SZN in EMBRC contribuisce anche ad uno degli obiettivi di Valore Pubblico della Stazione Zoologica: l'**internazionalizzazione**.

La ricerca istituzionale è anche svolta attraverso attività di ricerca con obiettivo del recupero ambientale, nonché per il contributo a valutazioni di impatto ambientale e di sostenibilità nell'impiego di risorse naturali incrementando così il Valore Pubblico generato dalla SZN.

3. Internazionalizzazione

La SZN intende ulteriormente consolidare il suo "ruolo" internazionale nel sistema ricerca e ricerca istituzionale consentendo così di accrescere ulteriormente il posizionamento internazionale attraverso l'ampliamento delle relazioni per in sistema della formazione superiore e della ricerca nazionale, nonché migliorare l'attrattività e la qualità dell'offerta formativa a livello internazionale.

4. La SZN e i SDG

Elemento ulteriore di Valore Pubblico è esercitato attraverso il contributo della SZN ai **Sustainable Development Goals**, come illustrato nelle pagine precedenti.

5. Le Partnership Istituzionali

La Stazione Zoologica attua la propria missione anche 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. La co-produzione di ricerca e lo sviluppo congiunto di ricerche e servizi nell'ambito disciplinare di interesse della SZN rappresentano una leva per il miglioramento delle performance dell'Ente, di ottimizzazione delle risorse, di condivisione e apprendimento di nuovi metodi e conoscenze, contribuendo alla creazione di valore pubblico a beneficio della comunità di riferimento (co-creazione di valore pubblico). I rapporti di partnership rappresentano anche dei mezzi di attuazione delle policy definite a livello internazionale: nell'Agenda 2030 (Obiettivo 17 - "Partnership per gli obiettivi").

Tuttavia, affinché le collaborazioni istituzionali siano funzionali al raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico per il prossimo triennio, occorre che queste entrino nel ciclo della performance, a partire dalla fase di pianificazione e nella fase di misurazione e infine nella fase di valutazione. Uno dei parametri di riferimento che potrà utilizzato per orientare le iniziative di collaborazione alla creazione di valore pubblico è il "Codice italiano per la Qualità delle Statistiche Ufficiali".¹² Verranno tenuti in conto: Coerenza, Confrontabilità e Integrazione; Coordinamento e Cooperazione; Adeguatezza delle Risorse; Efficienza rispetto ai costi. Si rileva che tale modalità verrà adottata in fase sperimentale nel corso del 2023 così da consentire una messa a sistema di un

¹² adottato dal Comstat nella seduta del 16 dicembre 2021, con la direttiva n. 12/2021

approccio certamente da perfezionare nel corso del triennio, anche grazie all'attiva collaborazione della Struttura tecnica di supporto alla performance e l'OIV della SZN.

6. La promozione del valore della cultura, della biologia marina e delle scienze del mare

La SZN incrementa il Valore pubblico attraverso la promozione della cultura scientifica, della biologia marina e delle scienze del mare. Obiettivi in ambito di performance sono definiti allo scopo di contribuire a questo importante valore di divulgazione e disseminazione della propria attività. La SZN ha creato recentemente una struttura ad hoc (il Museo Darwin Dohrn – DaDoM) dedicato a questo fondamentale asse della sua azione e missione; il DaDoM si affianca ad altre strutture già esistenti (Aquarium storico) e ad altre strutture che sta finalizzando o creando anche grazie ad importanti investimenti derivanti da bandi emessi in ambito PNRR.

Le Collezioni Zoologiche, l'Archivio storico e la Biblioteca costituiscono il patrimonio scientifico-culturale dell'Ente, risorsa cospicua di beni museali e di dati storici di interesse per gli studiosi con i quali la SZN – attraverso il Dipartimento CAPE – ha attive collaborazioni a livello nazionale ed internazionale.

Obiettivo di Valore Pubblico è l'avvio della digitalizzazione dell'Archivio storico e della Biblioteca.

La promozione del valore della cultura è anche esplicito attraverso la costituzione della Biblioteca del Mare. La Biblioteca del Mare della SZN è una delle raccolte più importanti d'Europa nel campo della biologia marina. Si articola in quasi 100.000 volumi (5,8 chilometri di libri) tra cui spiccano i primi testi naturalistici del '600 e del '700, i volumi delle spedizioni oceanografiche ottocentesche, la collana Fauna e Flora del Golfo di Napoli, le Pubblicazioni della Stazione Zoologica, e le miscellanee (raccolte di estratti) che fanno parte della Collezione Speciale della Biblioteca stessa. Le "miscellanee" sono rappresentate da oltre 5000 fascicoli/volumi e contengono oltre 148.000 estratti non meglio catalogati. In proseguimento con quanto intrapreso nel corso del 2019 (spoglio e catalogazione degli estratti contenuti nelle miscellanee) si intende aumentare il Valore Pubblico e arricchire così ulteriormente il patrimonio librario dell'Ente. Target di questo obiettivo – oltre a quelli specifici individuati nella sottosezione Performance di questo PIAO – è la realizzazione la catalogazione di tali opere e delle note, favorendo non solo la fruibilità, ma consentendo la messa in luce del legame esistente tra gli Autori delle opere e la loro presenza alla SZN attraverso gli estratti firmati o con dediche, e i tavoli di studio (registri di permanenza degli ospiti alla SZN).

Il progetto della Biblioteca del Mare ravvede anche la recente individuazione di locali adeguati nell'area della Villa Comunale in Napoli (cfr. delibera del CdA num. 128 del 14/06/2021) da destinare anche alla promozione della cultura e della conoscenza per il pubblico. Il progetto finanziato anche attraverso iniziative coperte in parte da investimenti finanziati dal PNRR vede la SZN impegnata per il triennio (cfr. anche obiettivi in sotto-sezione Performance).

7. La Tutela del Patrimonio della SZN

La SZN incrementa il Valore pubblico attraverso la tutela del proprio patrimonio (edifici, infrastrutture). L'adozione di un piano di tutela del proprio patrimonio e delle iniziative tese al miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'azione gestionale del patrimonio, delle risorse è un importante asse di Valore Pubblico.

Per ciascun obiettivo di Valore Pubblico è stato individuato un indicatore di impatto come risulta dal prospetto che segue.

Obiettivo di Valore Pubblico	Indicatore di Impatto [Target]
<i>Rispondere al fabbisogno di conoscenza del Paese e della Società</i>	Incremento della capacità di generare dati, risultati e scoperte: dati generati resi di pubblico dominio, pubblicazioni scientifiche - impatto degli stessi [almeno il 10% nel triennio rispetto alla media del triennio precedente – <i>cfr anche obiettivi in sottosezione Performance</i>]
<i>Favorire la Ricerca Istituzionale</i>	Incremento della valenza e visibilità delle Sedi della SZN: accrescere il numero di collaborazioni scientifiche e accesso a sistemi e organismi da parte di stakeholders esterni [almeno il 10% nel triennio rispetto alla media del biennio precedente]
<i>Internazionalizzazione</i>	Incremento del numero di collaborazioni con ricercatori e organizzazioni internazionali, mantenendo il ruolo di leadership della SZN Incremento del portfolio di collaborazioni internazionali in ambito di formazione superiore [almeno il 5% nel triennio rispetto alla media del biennio precedente]
<i>SDGs</i>	Identificazione nel 2023 di ambiti di creazione di Valore Pubblico e assegnazione di Obiettivi strategici associati [almeno per il 60% dei SGSs di interesse della SZN sono definiti ambiti e obiettivi chiari e misurabili]
<i>Partnership Istituzionali</i>	Incremento del numero di convenzioni e accordi di collaborazione con organizzazioni e altri stakeholders [almeno il 10% nel triennio rispetto alla media del triennio precedente]
Promozione del valore della cultura, della biologia marina e delle scienze del mare	Incremento di azioni (e della loro qualità) di promozione della cultura nell'ambito della missione della SZN

Obiettivo di Valore Pubblico	Indicatore di Impatto [Target]
	[almeno il 10% di azioni o iniziative attivate nel triennio rispetto alla media del triennio precedente – <i>cfr anche obiettivi in sottosezione Performance</i>]
Tutela e valorizzazione del patrimonio della SZN	Identificazione nel 2023 di ambiti di creazione di Valore Pubblico e assegnazione di Obiettivi strategici associati Miglioramento della qualità ed efficacia dell'azione di tutela, gestione delle risorse incluso l'incremento della cultura della trasparenza e della valutazione partecipativa e la riorganizzazione di processi e flussi. [un piano di azioni di miglioramento è presentato nel 2023 con obiettivi definiti per il triennio - <i>cfr anche obiettivi in sottosezione Performance</i>]

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 ha individuato ed armonizzato il collegamento degli obiettivi strategici alle varie strutture dell'Ente assicurando così che le azioni previste nel PIAO abbiano tutte come obiettivo il mantenimento delle promesse di mandato e il miglioramento dei servizi resi agli utenti e agli stakeholder, creando un forte 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 e quelli legati alla semplificazione e reingegnerizzazione delle procedure. In particolare, nel triennio in esame la SZN provvederà ad attuale un Piano Triennale per l'Informatica, consoliderà le attività di adeguamento delle infrastrutture e Sedi, migliorerà ulteriormente l'innesto delle attività delle Sedi Territoriali come fondamentale asset del 'sistema globale SZN'; si continuerà, inoltre, con la revisione delle procedure per individuare i processi da reingegnerizzare e semplificare.



Performance della Stazione Zoologica

La sottosezione Performance del PIAO è redatto 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, aggiornato con l'edizione 2022 dopo la significativa revisione adottata nel 2020¹³. Il Piano è redatto tenendo conto delle Linee Guida vigenti dell'ANVUR e nell'ambito del PIAO si riferisce anche alle normative di riferimento ivi comprese le Linee Guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile e Indicatori di Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica¹⁴, per quanto applicabili alla SZN.

La sottosezione è integrata tenendo conto della sua essenziale prospettiva ciclica. In analogia con la sottosezione del PIAO 2022-2024, gli obiettivi sono declinati per le figure con incarichi responsabilità e/o coordinamento per il 2023 - considerando che la proiezione multiennale non è adottata ad oggi nella SZN.

Analisi del contesto

Il Decreto Legislativo 25 novembre 2016 n. 218 sancisce la necessità di recepimento negli statuti degli Enti 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 del Sistema Ricerca.

La "legge Madia" ha di fatto modificato l'impianto normativo della "legge Brunetta" e - in attuazione dell'art.17, comma 1, lett. r, della legge n. 124/2015 - il DLgs 74 del 25/5/2017 si innesta al ciclo della misurazione e valutazione della performance, riferita alle singole amministrazioni, alle singole unità organizzative, e per quanto possibile ai singoli dipendenti. La riforma è intesa come parte di un più ampio quadro normativo teso a una accresciuta "managerializzazione" dell'apparato pubblico, la diffusione di una nuova cultura nella Pubblica Amministrazione al fine di creare un collegamento tra le retribuzioni dei dipendenti e i risultati raggiunti. Scopo è anche consolidare la separazione del versante della trasparenza e dell'anticorruzione da quello del ciclo della performance, fermo restando la reciproca integrazione al fine dell'affermazione della moderna concezione di Pubblico Impiego per trasparenza e partecipazione. Tale principio viene perseguito anche attraverso il potenziamento e la ridefinizione dell'istituto degli OIV, cui già il DLgs 150/2009 affidava la "valutazione" delle performance individuali e collettive (cfr anche Consiglio di Stato, comm. spec., 21.04.2017, n.917). 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.

¹³ cfr **SMVP-2020**: delibera CdA SZN num 144 del 17/11/2020; delibera CdA SZN num 5 del 16/2/2021. **SMVP-2022**: delibera CdA SZN num 2/2023 del 7/2023, seduta del 30/1/2023

¹⁴ <http://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/11-12-2020/adottate-le-linee-guida-il-piano-organizzativo-del-lavoro-agile-e>

In ottemperanza alle modifiche di cui all'art. 8, la misurazione e valutazione della performance organizzativa prevede l'attuazione:

- i. di piani e programmi – inclusa la misurazione del loro grado di attuazione - del livello previsto di assorbimento delle risorse, nel rispetto delle fasi, dei tempi previsti e di standard qualitativi e quantitativi definiti;
- ii. delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- iii. della rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi, incluse modalità interattive;
- iv. del miglioramento ed efficientamento dell'organizzazione e delle competenze professionali anche nella capacità di attuazione dei programmi;
- v. dell'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare attenzione al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- vi. del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità. Inoltre si tende a favorire lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini e tutti gli stakeholders anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione, così da accrescere la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

L'articolo 7 (DLgs 74/2017) in riferimento alla performance individuale introduce la distinzione tra i dirigenti e il personale non dirigenziale specificando che ai dirigenti di livello generale compete la valutazione della performance individuale dei dirigenti di livello non generale e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità, mentre ai dirigenti di livello non generale compete la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale non dirigenziale.

Si ricorda che la performance dei Coordinatori/Responsabili di Dipartimento e di Area e delle altre Strutture organizzative e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità viene misurata attraverso le competenze professionali e manageriali dimostrate, la capacità di valutare - differenziando il grado di giudizio - i propri collaboratori, il raggiungimento di specifici obiettivi individuali e indicatori di performance relativi all'organizzazione.

Il 2023 vede l'adozione del SMVP aggiornato dopo il parere vincolante dell'OIV (cfr. Prot. SZN 365 del 25/01/2023) e 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.

Nel corso del 2022 la SZN ha adottato il Piano Triennale di Attività (PTA; cfr. delibera del CdA num. 109 del 20 luglio 2022). Nel PTA è riportata la progettualità scientifica prevista per il

prossimo triennio. Le linee generali delle progettualità scientifiche sono state coordinate dai Dipartimenti della SZN di concerto con la Governance dell'Ente. L'allineamento con il PTA 2023-2025 seguirà nei prossimi mesi.

Il DVS della SZN individua una serie azioni strategiche e di interventi in ambiti diversi quali l'assestamento e la piena funzionalità dell'assetto organizzativo dell'Ente, 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, le pari opportunità e il benessere lavorativo.

Gli obiettivi strategici assegnati al Direttore Generale sono anche riportati in questa sottosezione del PIAO. Il PIAO vede anche l'assegnazione degli obiettivi per l'anno 2023 al personale con incarichi di responsabilità in attuazione al SMVP della SZN. Gli obiettivi assegnati per il 2023 riguardano: il Direttore Generale, il Coordinatore dell'Area Amministrazione Generale, i Direttori dei cinque Dipartimenti (BEOM, EMI, BLUBIO, CAPE, RIMAR) i Direttori delle Sedi Territoriali di Tipo A (Sicilia, Calabria), i Coordinatori delle Sedi Territoriali di Tipo B (Ischia, Roma, Fano, Genova). Sono anche individuati – per la prima volta alla SZN – obiettivi dei responsabili delle strutture collegate e quelle individuate nell'organizzazione vigente. Il 2023 vedrà il perfezionamento di tale processo così da verificare il cascading, consentirà eventualmente di aggiornare e/o perfezionare gli obiettivi assegnati – come previsto al vigente SMVP e di attivare le relative procedure di valutazione.

Vale la pena di ricordare che nel corso del 2022 la SZN si è dotata di una piattaforma software per l'implementazione dei sistemi per la verifica, monitoraggio e rendicontazione nonché la somministrazione di sistemi di verifica (feedback), come previsto e la valutazione del merito e "calcoli" per la premialità. Tale piattaforma software consentirà anche di integrare quanto previsto alla Relazione annuale della Performance con report documentali relativi ai singoli obiettivi assegnati per l'anno precedente.

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 CCI su num 2.à di incentivazione e di 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.

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 - procedura non alternativa a quelle stabilite dall'ANVUR per la VQR - sono da ritenersi sinergiche e con il compito di fungere da incentivo a migliorare le prestazioni dei singoli ricercatori e delle strutture a cui essi afferiscono, contribuendo così al principio di miglioramento della performance scientifica e gestionale dell'Ente.

Le 'valutazioni' sono esercitate attraverso **metodologie scientometriche applicate alle pubblicazioni scientifiche** su base trasparente, comparativa e aperta a tutti i ricercatori e tecnologi, e consentono di legare le risorse attribuite ai ricercatori e ai tecnologi (fondi per la ricerca) a criteri di produttività oggettiva, così da consentire una certa proporzionalità tra risorse e produzione scientifica (si veda Delibera del CdA num. 78 del 24/05/2022). 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. Si ricorda che per favorire questo processo, la SZN ha anche istituito un **fondo di incentivazione alla ricerca** (e quindi spendibile da parte dei ricercatori/tecnologi per ogni attività di interesse scientifico) da distribuire ai Ricercatori e Tecnologi della Stazione Zoologica sulla base delle Pubblicazioni Scientifiche di alto impatto e la promozione 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**. Le condizioni per il passaggio di fascia stipendiale (progressione orizzontale) prevede un esito positivo della verifica svolta ai sensi del CCNL del 5 marzo 1998 biennio 1996/1997). Con la delibera num. 59 del 18/05/2020, il Consiglio di Amministrazione dell'Ente ha stabilito criteri per la verifica della regolare attività scientifica e professionale svolta da parte di Ricercatori e Tecnologi I-III. Come già riportato in occasione delle precedenti edizioni di questo Piano sono stati identificati: 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.

La SZN ha inoltre predisposto **meccanismi di incentivazione sia il personale I-III sia il personale tecnico amministrativo per favorire la progettazione europea e internazionale dell'Ente**. 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 DLgs. 25/11/2016, n. 218.

Performance

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** - 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 descritte nel SMVP. In questo Piano sono articolate ed esplicitate le modalità con cui le tre dimensioni della performance sono individuate ed attuate dalla SZN per il triennio. 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). Con il DVS la SZN ha identificato alcune finalità strategiche che si ritiene rappresentano macro-obiettivi della performance organizzativa. La SZN intende **consolidare il suo ruolo di centro nazionale e internazionale di eccellenza nel campo della biologia marina**, al fine di innovare la ricerca scientifica per scoprire, valorizzare e proteggere la vita marina. La SZN ritiene che la **biodiversità marina rappresenti la più grande fonte di conoscenza del Pianeta** ancora largamente inesplorata. Solo un approccio ‘olistico’ fornirà un importante contributo al progresso delle conoscenze e di nuovi strumenti per lo sviluppo sostenibile.

La SZN intende inoltre promuovere la qualità e l'eccellenza 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. Per maggiori dettagli si rimanda agli obiettivi specifici di questo Piano e al DVS 2021-2030 della Stazione Zoologica Anton Dohrn.

Gli **obiettivi strategici** della SZN sono perseguiti anche attraverso **iniziative progettuali strategiche e interdisciplinari**, anche di rilevante portata economica, condotte in coordinamento con la programmazione nazionale ed internazionale in materia di ricerca, sviluppo ed innovazione, in grado di tradurre i risultati scientifici e tecnologici in crescita, occupazione, benessere.

Il decreto attuativo della riforma Madia ha introdotto un nuovo sistema di distribuzione delle risorse economiche destinate a remunerare la performance dei lavoratori pubblici, che in origine era uno degli strumenti per garantire il merito e la premialità di chi lavorava bene. I sistemi premiali, in generale, servono proprio a dare riconoscimento a quei comportamenti organizzativi e individuali che dimostrino il pieno conseguimento dei fini della Pubblica Amministrazione di appartenenza e la corretta attuazione delle relative politiche istituzionali, in ossequio ai principi di efficienza, efficacia ed economicità, trasparenza e prevenzione della corruzione. Attraverso la modifica dell'articolo 19 del D.Lgs. 150/2009, si intende attendere che il CCNL - nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'art. 40, comma 3bis, D.Lgs. 165/2001 – stabilisca la quota delle risorse destinate a remunerare la performance (organizzativa e individuale) e fissare i criteri idonei a garantire alla significativa diversificazione dei giudizi corrisponda una effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati. Per i responsabili delle strutture SZN, il criterio di attribuzione del "premio" è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato con un importo quantificato a livello di contratto individuale. L'attribuzione di un trattamento economico specificatamente legato ai risultati di performance non necessariamente è l'unico sistema premiale attuabile.

Grazie alla valutazione 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* sulla 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; cfr. SMVP della SZN).

Performance Istituzionale della SZN

Il DVS identifica numerose linee strategiche – come esplicitato nelle pagine precedenti – che riguardano la Performance Istituzionale della SZN. In questo Piano vengono presentati alcuni

obiettivi che si riferiscono a quelli già precedentemente identificati e quelli identificati in attuazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della SZN e corrispondenti agli obiettivi assegnati al personale con incarichi di responsabilità.

Le tre aree strategiche (Ricerca, 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), 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 importanti attività di ricerca istituzionale, condotte in stretto legame con la ricerca scientifica propriamente detta. 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 l'ambiente marino. 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.**

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.**

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). Nell'organizzazione della Stazione Zoologica, l'esistenza di una struttura organizzativa (Area Terza Missione) con unità operative ad essa collegate è al fulcro di questa intenzione di riconoscere la Terza Missione come importante aspetto integrante le attività e l'operatività della SZN.

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;
 - ix. a svolgere, su richiesta, attività di consulenza e valutazione tecnico-scientifica sulle materie di propria competenza a favore delle PA, delle imprese o di altri soggetti privati.

Presso la SZN si svolgono le *attività di formazione per tesi di laurea e laurea Magistrale ed attività di tirocinio curricolare*. Tali attività sono direttamente supervisionate dai ricercatori e/o tecnologi della SZN il cui lavoro viene riconosciuto quali relatori o co-relatori. Tale area strategica ha come *outcome* principale l'incremento della capacità di formazione e ricerca del sistema Paese attraverso la valorizzazione delle risorse umane, un potenziamento ed una diversificazione dell'offerta formativa su scala nazionale con particolare attenzione al Mezzogiorno. 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. Oltre ai progetti in convenzione, la SZN partecipa ai corsi di dottorato in ambiti molto vari delle scienze biologiche ospitando le attività di ricerca di dottorandi afferenti a diverse Università italiane e/o straniere nell'ambito di collaborazioni scientifiche dei ricercatori e/o tecnologi dell'Ente. 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. A tal scopo, la Stazione Zoologica ha avviato una politica di sviluppo e promozione degli *intangible asset* dell'Ente rilanciando le attività di valutazione, *marketing* e di protezione della proprietà intellettuale dei risultati ottenuti nell'ambito dei progetti di ricerca e sviluppo istituzionali o finanziati da enti pubblici, privati ed imprese. Nel corso dello scorso anno sono state anche attuate iniziative che favoriscono la consapevolezza dello staff scientifico in tal senso. Le principali attività riguardanti il Trasferimento Tecnologico per la SZN riguardano vari aspetti (e.g., realizzazione e relativa gestione dei brevetti; valorizzazione dei risultati della ricerca mediante la partecipazione e/o incubazione di *spin-off* e attività di *licensing* dei brevetti; promozione di collaborazioni industriali per la valorizzazione delle competenze di ricerca e di analisi di problemi complessi; promozione di collaborazioni industriali per il trasferimento dei risultati delle attività di ricerca; intermediazione tra gli interessi di natura scientifica, quelli di natura imprenditoriale e il sistema istituzionale. La SZN continua ad esplorare tutte le possibili innovazioni allo scopo di incrementare la propria capacità di inventare e di brevettare procedure e scoperte. La SZN dispone del *know-how* e delle attrezzature che consentono di realizzare una serie di attività connesse all'erogazione di servizi tecnologici di supporto alla ricerca scientifica intra- ed extra-murale. Inoltre, le attività conto terzi effettuate nel corso degli anni hanno contribuito a rafforzare il ruolo della SZN come istituzione di riferimento per *stakeholder* locali e nazionali nel campo del *management* ambientale. Insita nell'organizzazione della Stazione Zoologica Anton Dohrn è il Dipartimento Infrastruttura di Ricerca per le Risorse Biologiche Marine (RIMAR) che ha lo scopo principale di gestire le numerose infrastrutture per la ricerca presenti presso la SZN, di erogare servizi per la ricerca a utenti interni ed esterni siano essi appartenenti ad enti *non-profit* (università, enti di ricerca, membri di infrastrutture europee) che organizzazioni *profit*. In maniera analoga il Dipartimento CAPE (Conservazione Animali Marini e Public Engagement) in sinergia con altri Dipartimenti provvede alla gestione organismi marini viventi in esposizione al pubblico per attività educative, di sensibilizzazione e disponibili per la ricerca, alla gestione delle strutture aperte al pubblico in collaborazione con la Fondazione Dohrn, alla gestione della comunicazione scientifica dell'ente.

Tra le attività di *public engagement* sono diverse le iniziative quali ad esempio l'**Acquario** storico, rara testimonianza di acquario ottocentesco di grande rilevanza. La ristrutturazione funzionale e strutturale dell'Acquario è ormai completata alla data di questo documento ed esso è fruibile al pubblico. All'acquario si aggiunge – a titolo di esempio - il Museo Darwin-Dohrn e le strutture dedicate come quelle dell'ex-Macello di Portici. 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).

Nelle tabelle a seguire sono indicati obiettivi specifici inclusi quelli assegnati integrandoli per evitare sovrapposizioni e facilitare la lettura. La versione integrale degli obiettivi assegnati è inclusa nell'appendice a questo Piano. Il peso di obiettivo specifico è indicato qui in forma sperimentale.

Obiettivi specifici di Performance Istituzionale, Organizzativa ed Individuale

Include la valutazione del Direttore Generale (DG) e dei Coordinatori/Responsabili di Dipartimento e di Area e delle altre Strutture organizzative. Sono inclusi gli obiettivi assegnati per l'anno 2023 e accorpati all'interno degli obiettivi specifici in macro obiettivi. Si ricorda che in applicazione al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, sono definiti obiettivi a strutture – per un totale complessivo di ventitre (23) – organizzative per le quali nel corso del 2022 analoghi obiettivi erano stati indicati in parola.

Coerentemente con quanto previsto dal SMVP, nell'arco di 30 giorni dall'approvazione della sottosezione Performance del PIAO saranno individuati ed eventualmente perfezionati gli obiettivi di performance organizzativa delle UO e quelli della nuova dimensione di progetto, utilizzando delle schede analoghe a quelle della performance delle aree dirigenziali, vale a dire con obiettivi che rispondono a una logica di cascading, obiettivi autonomamente proposti dalle UO e obiettivi trasversali.

Come previsto dal SMVP l'obiettivo operativo risponde alla logica della valutazione partecipativa, con un grado di soddisfazione espressa dai principali stakeholder mediante la somministrazione di un apposito questionario.

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" (concetto *cascading*).

Ai soli fini espositivi e per garantire una agevole e chiaro accesso alla declinazione degli obiettivi di performance previsti per il 2023 si preferisce la rappresentazione tabularizzata globale come illustrato nell'[Allegato-Obiettivi Performance SZN 2023](#).

La Struttura tecnica di Supporto alla Performance e OIV provvederà entro e non oltre 15 gg dopo l'approvazione di questo PIAO da parte del CdA a integrare la piattaforma software dedicata e a rendere disponibile il tracciato/report PDF così da favorire altra modalità di lettura e consultazione.

La Struttura tecnica di Supporto alla Performance e OIV provvederà inoltre all'allineamento con la Direzione Generale e l'OIV per poter facilitare eventuali aggiustamenti necessari per garantire processi di tuning, cascading, aderenza e implementazione degli stessi in maniera tempestiva.

Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione

Nel presente PIAO sono integrati anche obiettivi identificati al Piano Triennale per l'Informatica approvato con delibera del CdA della SZN del 26 aprile 2022, così come riassunti di seguito. Alla data di questo documento non si è provveduto all'aggiornamento degli obiettivi di semplificazione e digitalizzazione per favorire il contributo da parte della nuova Governance della SZN da poche settimane perfezionata dopo la nomina del Presidente (Christopher Bowler) e del recente inizio di incarico del nuovo Direttore Generale (Massimo Cavaliere).

Tabella 1. Obiettivi di semplificazione e digitalizzazione.

Obiettivi PTI	
Sviluppo dei Servizi nel Contesto Digitale	
1.1	<u>Migliorare la capacità di generare ed erogare servizi digitali</u> Adesione a Web Analytics Italia per migliorare il processo evolutivo dei propri servizi online Principi Cloud First: SaaS First, acquisto servizi cloud solo se qualificati da AGID Adeguamento procedure di procurement alle linee guida di AGID sull'acquisizione del software e al CAD (artt. 68 e 69) Adesione al programma di abilitazione al cloud Utilizzo preferenziale del software open source
1.2	<u>Migliorare l'esperienza d'uso e l'accessibilità dei servizi</u> Riferimento alle linee guida di design nei procedimenti di acquisizione di software Comunicazione ad AGID dell'esito dei test di usabilità del proprio sito istituzionale Pubblicare gli obiettivi di accessibilità sul proprio sito Pubblicazione della dichiarazione di accessibilità per le APP mobili
Trattamento dei Dati	
2.1	<u>Favorire la condivisione e il riutilizzo dei dati tra le PA e il riutilizzo da parte di cittadini e imprese</u> Individuazione dei dataset di tipo dinamico da rendere disponibili in open data Adeguamento dei sistemi che si interfacciano alle banche dati di interesse nazionale

Tabella 1, continua

- 2.2** Aumentare la qualità dei dati e dei metadati
 Uniformazione dei propri sistemi di metadati alle specifiche nazionali
 Fornitura di indicazioni sul livello di qualità dei dati
- 2.3** Aumentare la consapevolezza sulle politiche di valorizzazione del patrimonio informativo pubblico e su una moderna economia dei dati
 Definizione delle “tipologie di dati”
 Partecipazione a interventi di formazione e sensibilizzazione sulle politiche open data
 Partecipazione alla definizione di metodologie per monitorare il riutilizzo dei dati aperti

Piattaforme Digitali

- 3.1** Favorire l’evoluzione delle piattaforme esistenti ed aumentare il grado di adozione delle piattaforme abilitanti esistenti da parte delle pubbliche amministrazioni
 SPID
 Piattaforma HelpDesk Maggioli
 PEC
 Concorsi
 Marcatempo
 PagoPA
 Piattaforma Gestione Accessi
 U-GOV, U-GOV Modulo Compensi, U-GOV CSA Giuridica

Infrastrutture

- 4.1** Migliorare la qualità dei servizi digitali erogati dalle amministrazioni locali favorendone l’aggregazione e la migrazione su infrastrutture sicure ed affidabili
 Migrazione in cloud servizi infrastrutturali
- 4.2** Migliorare la qualità e la sicurezza dei servizi digitali erogati dalle amministrazioni centrali favorendone l’aggregazione e la migrazione su infrastrutture sicure ed affidabili
 Migrazione in cloud applicativi

Tabella 1, continua

4.3 Migliorare l'offerta di servizi di connettività e telefonia per le PA

Aumento banda connettività sede principale
Aggiornamento infrastruttura di rete centro stella e rack di piano
Gestione rete sede centrale
Gestione rete sedi territoriali
Manutenzione rete sede centrale e sedi territoriali
Telefonia sede principale
Telefonia sedi periferiche

Sicurezza

5.1 Aumentare la consapevolezza del rischio cyber (Cyber Security Awareness) nelle Pubbliche Amministrazioni

Riferimento alle Linee guida sulla sicurezza nel procurement ICT nei procedimenti di acquisizione di beni e servizi ICT
Utilizzo tool di Cyber Risk Assessment per l'analisi del rischio e la redazione del Piano dei trattamenti
Formazione sulle tematiche di Cyber Security Awareness
Adeguamento alle Misure minime di sicurezza ICT per le pubbliche amministrazioni

5.2 Aumentare il livello di sicurezza informatica dei portali istituzionali della Pubblica Amministrazione

Consultazione della piattaforma Infosec aggiornata per rilevare le vulnerabilità (CVE) dei propri asset
Costante aggiornamento dei propri portali istituzionali e applicazione delle correzioni alle vulnerabilità
Aggiornamento sistema di backup
Licenze EDR
Licenze Firewall

Smart Working

6.1 Aumentare il livello di sicurezza informatica del collegamento da remoto

Acquisto licenze per collegamento sicuri in VPN
Acquisto licenze di un sistema di autenticazione forte

Tabella 1, continua

6.2 Fornire strumenti di lavoro agli smart worker

Fornitura portatili
Spazio cloud per archiviazione documentale
Software Office Automation
Digitalizzazione procedimenti
Acquisto firme digitali

6.3 Formazione utenti

Erogazione corsi di formazione in materia di lavoro agile e competenze informatiche

6.4 Aumentare il livello di supporto agli utenti in lavoro agile

Implementazione di un help desk dedicato

Aggiornamento Applicativi

7.1 Supportare i procedimenti amministrativi e la ricerca attraverso applicativi rispondenti alle necessità

Utilizzo di un portale per controllo di gestione e misurazione performances
Implementazione del software di gestione documentale
Portale Amministrazione Trasparenza
Gestione, evoluzione e manutenzione del portale istituzionale della SZN
Realizzazione portale Moodle
Realizzazione portale Ticketing
Ristrutturazione Intranet
Aggiornamento versione LimeSurvey

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 (non ancora attivo); Identità Digitale; Firma digitale; Cartellino e Accessi; Intranet AMM-Personale; Performance.

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

Lo scorso agosto è entrato in vigore il [Regolamento 2022/1369/EU \(5 agosto 2022\)](#) predisponendo 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, fino all'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** (Responsabile per la conservazione e l'uso razionale dell'energia della Stazione Zoologica Anton Dohrn; Delibera del CdA num. 32 del 15/03/2022).

I consumi energetici della Stazione Zoologica legati all'approvvigionamento di energia elettrica sono legati alle sedi della città metropolitana di Napoli (in Villa Comunale: Sede Centrale, DaDoM), Molosiglio, Portici; sulla base delle attuali convenzioni in essere a queste si aggiungono le sedi di Ischia (Villa Dohrn, MEDAS, Diving), Genova e Amendolara. Nella valenza triennale di questo piano, è prevista per il 2024 l'apertura della Biblioteca del Mare (Villa Comunale, Napoli) con relativa necessità di approvvigionamento energetico.

Le sedi su indicate presentano tutte caratteristiche morfologiche o ambientali che favoriscono un microclima interno controllato e che quindi incidono sui consumi derivanti dalla climatizzazione estiva ed invernale. Sulla base di quanto noto ad oggi, le previsioni annuali in termini di kWh sono quelli sintetizzati nel seguente schema tabellare:

SEDE		PREVISIONI ANNUALI KWh
NAPOLI	SEDE CENTRALE	1.484.325,33
NAPOLI	DADOM	146.518,34
NAPOLI	MOLOSIGLIO	258.827,77
PORTICI	TURTLE POINT	323.166,00
ISCHIA	VILLA DORHN	17.329,33
ISCHIA	MEDAS	42.976,00
ISCHIA	DIVING	1.230,00
AMENDOLARA	CRIMAC	175.338,00
GENOVA	SEDE SZN	43.800,00

I consumi dell'energia elettrica nelle sedi su menzionate, sono determinati principalmente dagli impianti di illuminazione, riscaldamento e raffrescamento, alimentazione attrezzature informatiche e alimentazione attrezzature di laboratorio, impianti speciali.

Allo stato attuale la fornitura dell'energia è in adesione alla convenzione Consip Energia Elettrica 19 riguardante la fornitura di energia elettrica a prezzo variabile da fonte rinnovabile (opzione verde).

Vale la pena di ricordare che il documento della Presidenza del Consiglio, 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", già previste dal decreto legislativo 199/2021 (che ha recepito la direttiva europea RED II), 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.

Nel 2022, l'Ente ha già avviato il percorso sopra descritto presso la propria Sede territoriale di tipo A in Calabria (Amendolara), completando l'installazione e collaudando all'uso la struttura fotovoltaica realizzata sull'intero tetto dell'edificio ed avviando contestualmente le relative

procedure tecnico-amministrative per la costituzione della comunità energetica presso il Comune di Amendolara.

Nel corso del 2023 è programmata la realizzazione di una piattaforma destinata all'uso di biciclette ed automobili elettriche che potranno essere ricaricate direttamente presso la sede di Amendolara, contribuendo a ridurre le emissioni di CO₂ nell'ambiente e migliorando il bilancio ambientale della comunità territoriale.

Alla data attuale l'impianto è in esercizio e sviluppa una potenza energetica pari a 20 KW/h (19,9). Dalle risultanti dei rilevamenti condotti fin oggi e non ancora definitivi, l'intervento di aggiornamento e riorganizzazione funzionale dell'impiantistica dovrebbe garantire una copertura del fabbisogno energetico su base annuale pari al 74,39%. Inoltre è in fase di completamento in loco, la procedura di inclusione nelle cosiddette "comunità energetiche" per l'attivazione dell'autoconsumo di energia generata da fonti rinnovabili e condivisa nell'ambito della CER (Comunità di Energia Rinnovabile).

Inoltre con l'attuazione a regime della "comunità energetica" e delle attività lavorative in modalità agile, finalizzate alla diminuzione in presenza della forza lavoro, la sede potrà fungere da serbatoio energetico per la comunità di riferimento.

Il progetto pilota realizzato presso la sede Calabria - e che sarà ulteriormente ampliato negli anni futuri - potrà essere esportato come modello di riferimento presso le altre sedi in uso all'Ente per ampliare l'efficientamento energetico e la riduzione dell'impatto ambientale, in ottemperanza a quanto stabilito dalla convenzione Consip Energia Elettrica 19 riguardante la fornitura di energia elettrica a prezzo variabile da fonte rinnovabile (opzione verde).

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

Obiettivi	Indicatore di risultato	Risultato atteso
Riduzione dei consumi energetici	A. Aumento della consapevolezza dei dipendenti	1. Pubblicazione periodica Bacheca del dipendente con indicazioni di buone abitudini (almeno trimestrale) 2. Verifica periodica dei consumi in relazione alle azioni di sensibilizzazione 3. Corsi di aggiornamento per UO (Ufficio Tecnico e Energy Manager)
	B. Analisi dei fabbisogni energetici in relazione a sistemi di illuminazione	4. Sostituzione corpi illuminanti con lampade a LED 5. Inserimento di sensori di presenza

Obiettivi	Indicatore di risultato	Risultato atteso
Buone pratiche per edifici più virtuosi sotto l'aspetto energetico	Promozione della progettazione consapevole e bioclimatica negli interventi di ristrutturazione	6. Valutazione installazione impianto fotovoltaico (Portici) 7. Progettazione consapevole degli edifici che sono in fase di ristrutturazione 8. Relazione caratteristiche energetiche edifici 9. Redazione schemi di valutazione e previsione delle riduzioni dei consumi 10. Creazione di un network per accedere a finanziamenti (e.g., ANEA)

Trasversalità degli obiettivi

Gli obiettivi considerati nel presente PIAO derivano dalla performance e dai Piani ed azioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza. Si tiene conto anche dello sviluppo del personale e della sostenibilità. Tale trasversalità auspica il miglioramento dell'efficienza, la maggiore trasparenza e all'incremento della sostenibilità dell'Ente, così come anche indicato alla Relazione del Presidente in accompagnamento al Bilancio Preventivo della SZN (cfr. delibera del CdA num. 177 del 30/12/2022). Sono richiamati negli obiettivi istituzionali e organizzativi di performance anche obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza. La trasversalità va anche intesa nell'accezione della collaborazione e/o sinergia tra strutture organizzative che si declina nella SZN negli obiettivi – a titolo di esempio – del Direttore Generale, del Coordinatore dell'Area Amministrazione Generale e dei Direttori di Dipartimento e Sedi Territoriali; quindi con strutture 'capofila' e altre ad esse collegate. 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 stretta interrelazione tra pianificazione degli obiettivi e programmazione delle risorse. In questo PIAO viene approcciata questa integrazione tra Piani, Documenti Strategici e il Bilancio di Previsione della SZN. Come descritto alla Relazione del Presidente del bilancio triennale 2023-2025 e indicato al Piano di Fabbisogno integrato in questo PIAO, viene mantenuta l'incidenza dei costi del personale ben inferiore al 70% preventivato in modo conservativo per il triennio 2023-2025. Nella Tabella 2 sono indicate le previsioni di bilancio per il triennio 2023-2025 con indicazione di riferimento per il 2022 (cfr. anche Relazione del Bilancio di Previsione 2023-2025).

Tabella 2. Tabella dei costi 2023 – 2025, incluso il costo del personale a tempo determinato già coperto da ricavi di progetto.

	2022	2023	2024	2025
PERSONALE	€ 13.736.980	€ 13.355.982	€ 13.541.847	€ 13.821.673
Personale TI (incluso accessorio e contributi)	€ 11.284.404	€ 11.880.882	€ 12.066.746	€ 12.346.572
Personale TD, DG	€ 1.525.113	€ 671.648	€ 671.648	€ 671.648
Accantonamento Fondo rinnovi contrattuali	€ 359.362	€ 60.000	€ 60.000	€ 60.000
Accantonamento TFR	€ 568.101	€ 743.452	€ 743.452	€ 743.452
ALTRI ONERI PER IL PERSONALE	€ 1.334.310	€ 1.287.216	€ 1.306.112	€ 1.326.957
Formazione e addestramento PTA	€ 10.752	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000
Oneri sociali	€ 136.252	€ 157.830	€ 169.469	€ 172.406
Pasti	€ 295.452	€ 310.157	€ 315.000	€ 315.000
IRAP	€ 891.854	€ 799.229	€ 801.644	€ 819.551
SPESE PER LA RICERCA, LA FORMAZIONE E IL RECLUTAMENTO	€ 994.270	€ 1.120.177	€ 813.049	€ 743.617
Dottorati di ricerca	€ 325.000	€ 15.170	€ 15.170	€ 15.170
Assegni + borse di ricerca	€ 389.120	€ 410.065	€ 299.320	€ 228.320
Publicazioni	€ 6.500	€ 23.900	€ 53.500	€ 107.300
Missioni, convegni	€ 243.650	€ 641.042	€ 415.059	€ 362.827
Esperti per commissioni, comitati e consigli	€ 30.000	€ 30.000	€ 30.000	€ 30.000
COSTI ORGANI STATUTARI E DI CONTROLLO (Cda, CdR, Oiv, Magistrato Corte Conti, CS)	€ 269.320	€ 336.508	€ 336.508	€ 336.508
Organi istituzionali e di controllo (Indennità, rimborsi, contributi e imposte)	€ 269.320	€ 336.508	€ 336.508	€ 336.508
SPESE DI CONSUMO PER LA RICERCA	€ 774.992	€ 1.359.304	€ 987.311	€ 611.299
Materiale di consumo per laboratorio	€ 514.850	€ 1.239.117	€ 907.437	€ 543.771
Quote di associazioni	€ 222.787	€ 20.000	€ 20.000	€ 20.000
Carta, cancelleria e stampati	€ 4.505	€ 39.687	€ 19.874	€ 7.528
Carburanti	€ 2.350	€ 10.000	€ 10.000	€ 10.000
Materiale informatico	€ 30.500	€ 50.500	€ 30.000	€ 30.000
SPESE PER LA SICUREZZA	€ 123.000	€ 150.255	€ 150.255	€ 150.255
Spese per accertamenti sanitari resi necessari dall'attività lavorativa	€ 27.000	€ 51.644	€ 51.644	€ 51.644
Vestituario, DPPI e cassette pronto soccorso	€ 63.000	€ 33.000	€ 33.000	€ 33.000
Gestione rifiuti tossico-nocivi e di altri materiali pericolosi	€ 33.000	€ 65.611	€ 65.611	€ 65.611
SPESE PER SERVIZI, UTENZE E IMPOSTE	€ 5.497.195	€ 10.058.625	€ 7.885.497	€ 6.094.790
Telefonia	€ 32.000	€ 122.504	€ 64.083	€ 64.083
Energia elettrica	€ 450.000	€ 547.096	€ 385.985	€ 385.985
Acqua & Gas	€ 25.000	€ 52.704	€ 52.704	€ 52.704
Servizi di rete	€ 164.000	€ 211.315	€ 190.086	€ 190.086
Manutenzione ordinaria e riparazioni	€ 293.533	€ 686.336	€ 604.537	€ 571.733
Servizi di sorveglianza, custodia e accoglienza	€ 180.000	€ 244.434	€ 244.434	€ 244.434
Servizi di pulizia	€ 150.000	€ 199.635	€ 199.635	€ 199.635
Trasporti, traslochi, facchinaggio e corrieri	€ 15.000	€ 97.332	€ 97.332	€ 97.332
Deposito, mantenimento e tutela dei brevetti	€ 31.000	€ 37.001	€ 37.001	€ 37.001
Spese bancarie	€ 23.000	€ 34.000	€ 34.000	€ 34.000
Premi assicurazioni	€ 83.000	€ 87.181	€ 87.181	€ 87.181
Patrocinio legale + altre spese legali	€ 40.000	€ 40.000	€ 40.000	€ 40.000
Prestazioni professionali e specialistiche + contabili + altre prestazioni nac	€ 279.800	€ 1.144.128	€ 622.734	€ 268.934
Altri servizi e utenze	€ 338.158	€ 287.171	€ 285.971	€ 285.971
Locazione di beni immobili	€ 281.800	€ 424.869	€ 424.869	€ 424.869
Noleggi	€ 36.250	€ 44.829	€ 37.829	€ 35.204
Licenze d'uso per software	€ 270.520	€ 301.673	€ 294.178	€ 267.678
Altri costi (trasferimenti a Stato, imposte, altre spese)	€ 557.234	€ 1.452.135	€ 977.985	€ 773.127
Trasferimenti correnti a Università altri Enti e Imprese	€ -	€ 2.905.395	€ 2.114.572	€ 1.208.327
Ammortamenti	€ 2.246.900	€ 1.138.887	€ 1.090.382	€ 826.506
CONTO CAPITALE PER LA RICERCA	€ 118.725	€ 12.128.850	€ 625	€ 625
Attrezzature scientifiche	€ 56.725	€ 10.526.850	€ 625	€ 625
Attrezzature informatiche/hardware	€ 52.000	€ 1.602.000		
Mobili e arredi per laborator	€ 10.000			
CONTO CAPITALE ENTE	€ 106.000	€ 2.350.000	€ 899.713	€ -
Manutenzione edile ordinaria e straordinaria e opere edili	€ 100.000	€ 2.350.000	€ 899.713	
TOTALE	€ 22.954.791	€ 42.146.918	€ 25.920.917	€ 23.085.724

Azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance

Nell'ottica dell'integrazione tra i diversi Piani, la redazione del Piano delle Performance è stata predisposta dalla Struttura Tecnica di Supporto per le Performance. La Struttura ha considerato le deliberazioni e gli atti, nonché i documenti recependo gli input dei Dipartimenti e dei Direttori per quanto riguarda il predisponendo Piano Triennale delle Attività di ricerca. Il piano è stato elaborato sotto le indicazioni della Presidenza (*stakeholder* principale) secondo le Linee Guida fornite dal MIUR e dall'ANVUR. L'identificazione degli obiettivi di ricerca è uno delle valenze principali di sovrapposizione tra i due piani per un ente di ricerca.

La redazione del piano triennale della *performance* continua a risentire della fase di riorganizzazione dell'Ente e di quel processo in corso di attivazione e verifica del monitoraggio degli indicatori e delle acquisizioni delle *performance*. Questa edizione del Piano può prevedere un aggiornamento in itinere nei casi di integrazione/aggiornamento degli obiettivi ovvero l'inclusione del Piano Operativo per il Lavoro Agile. Dal punto di vista della struttura degli obiettivi e in ottemperanza con le citate Linee Guida, il tradizionale *cascading* non è stato praticato nel tentativo di evitare una eccessiva moltiplicazione. Un processo di graduale tuning che si auspica di continuare a adottare con la predisposizione del prossimo PIAO.

La Struttura Tecnica di Supporto alla Performance ha implementato nel corso del 2022 il sistema di rilevazione degli obiettivi e degli indicatori (azioni/target) attraverso la piattaforma software adottata e sta provvedendo al tuning del sistema che entra nella piena operatività nel corso del 2023.

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](#).

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 2023 - 2025 ed in conformità con quanto previsto per il 2022, i seguenti obiettivi strategici:

OBIETTIVI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	OBIETTIVI TRASPARENZA AMMINISTRATIVA
<p>Integrazione e aggiornamento dei sistemi di controllo interno e potenziamento dei presidi a valere sulle progettualità PNRR</p> <p><i>Avvio di un percorso di piena integrazione tra i presidi di cui alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza") e le misure adottate, a vario titolo, da SZN nell'ottica della prevenzione dei rischi di commissione di illeciti o irregolarità.</i></p>	<p>Reingegnerizzazione del ciclo di vita degli obblighi di pubblicazione, anche attraverso percorsi di informatizzazione</p> <p><i>Reingegnerizzazione del ciclo di vita degli obblighi di pubblicazione di cui alla Delibera A.N.AC. n. 1310/2016 in relazione alla sezione "Amministrazione Trasparente" di SZN e contestuale informatizzazione dei flussi nell'ottica di standardizzare e tracciare i singoli adempimenti.</i></p>
<p>Potenziamento dei percorsi formativi del personale in materia di prevenzione della corruzione</p> <p><i>Intensificazione dei percorsi formativi in materia di prevenzione della corruzione, di taglio propriamente operativo, volti ad ottimizzare la rete dei referenti e, comunque, dei responsabili degli adempimenti in materia di anticorruzione.</i></p>	<p>Potenziamento dei percorsi formativi del personale in materia di trasparenza</p> <p><i>Organizzazione di percorsi formativi in materia di prevenzione della corruzione, di taglio propriamente operativo, volti ad ottimizzare la rete dei referenti e, comunque, dei responsabili degli adempimenti in materia di trasparenza, proattiva e reattiva, anche alla luce del bilanciamento con la disciplina in materia di protezione dei dati personali (Reg. UE n. 679/2016, c.d. "GDPR").</i></p>
<p>Ottimizzazione della procedura di whistleblowing</p> <p><i>Potenziamento della procedura di whistleblowing nell'ottica di renderla pienamente conferente alle indicazioni dell'Autorità e, segnatamente, alle Linee Guida in materia.</i></p> <p><i>La Procedura di Segnalazione di illecito – Whistleblowing è stata aggiornata e approvata con Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 188 del 19/10/2021.</i></p>	<p>Implementazione dei dati oggetto di pubblicazione a valere come "Dati Ulteriori"</p> <p><i>Ricognizione dei dati della SZN potenzialmente di interesse per cittadini e stakeholders ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria e contestuale implementazione del sito istituzionale (obiettivo strategico ex lege).</i></p>

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 2023 - 2025, 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 2023, 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 cura un processo di 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 stato infine 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, i Coordinatori, 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. 9 del 16 febbraio 2021, è stata nominata Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza della Stazione Zoologica Anton Dohrn la Dottoressa Donatella de Pascale.

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 l. n. 190/2012, il RPCT svolge le seguenti funzioni:

- predisporre e proporre 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 dall'art. 54-bis, D.Lgs. n. 165/2001, come recentemente modificato ad opera della l. n. 179/2017.
- Ai sensi del D.Lgs. 39/2013, in tema di inconfiribilità 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 inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi (art. 15, D.Lgs. n. 39/2013);
 - contesta all'interessato l'esistenza o l'insorgere delle situazioni di inconfiribilità 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 coinvolgono 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, Direttori, Coordinatori e Responsabili della Stazione, 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 dei seguenti Uffici:

- Relazioni Internazionali, Supporto alla Presidenza e CdA;
- Pianificazione, Programmazione, Valutazione e Supporto alla Direzione Generale;
- Affari generali, Gestione documentale, Protocollo, Archivi e Archivio Storico;
- Servizi Informatici & Statistici;
- Contabilità, Finanza e Bilancio;
- Risorse umane;
- Appalti, Contratti, Forniture e atti amministrativi;
- Struttura Tecnica: Salute e Sicurezza sul lavoro;
- Struttura Tecnica: Manutenzione edifici e impianti;
- Alta Formazione e Rapporti con le Università;

- Grant Innovation Office;
- Comunicazione istituzionale;
- Rapporti con la Fondazione Dohrn;

Strutture attualmente aperte al pubblico:

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

Nonché

- Direttori di Dipartimento e Coordinatori delle Area dell'Amministrazione Centrale
- Coordinatori di Strutture di II livello (Sezioni);
- Responsabili di Strutture di III livello (Uffici, Strutture Tecniche, Aree Funzionali, Strutture aperte al pubblico, Unità);
- Responsabili delle sedi territoriali di tipo A;
- Responsabili delle sedi territoriali di tipo B;
- Segretari dei Dipartimenti.

Personale

Tutti i dipendenti subordinati e parasubordinati della SZN:

- osservano le misure contenute nella presente sottosezione (art. 1, comma 14, l. n. 190/2012); ^[L]_[SEP]
- 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 (RASA)

La Stazione Zoologica ha nominato un 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

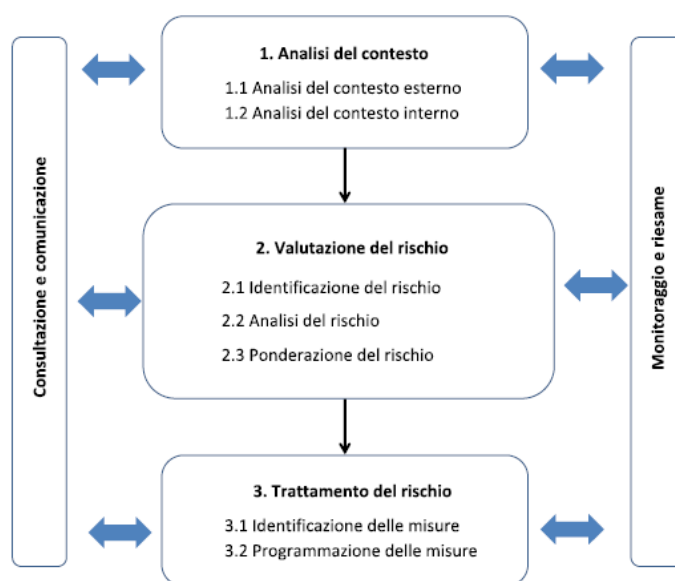
Il Gestore delle comunicazioni di operazioni sospette è il soggetto delegato a valutare ed effettuare le comunicazioni in merito a fattispecie di riciclaggio di denaro o finanziamento al terrorismo alla Unità di Informazione Finanziaria (UIF) presso la Banca di Italia ai sensi del D. Lgs n. 231/2007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

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 - ha ripercorso il processo di gestione del rischio indicato dalla norma comprendente, in particolare, un piano per la comunicazione e consultazione degli stakeholder, la definizione del contesto (esterno e interno), la mappatura dei processi dell'organizzazione, l'identificazione, l'analisi e la valutazione dei rischi, il relativo trattamento con misure appropriate e il monitoraggio e riesame del processo stesso, fasi a seguire riepilogate nella figura di seguito.



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

I principi della gestione del rischio

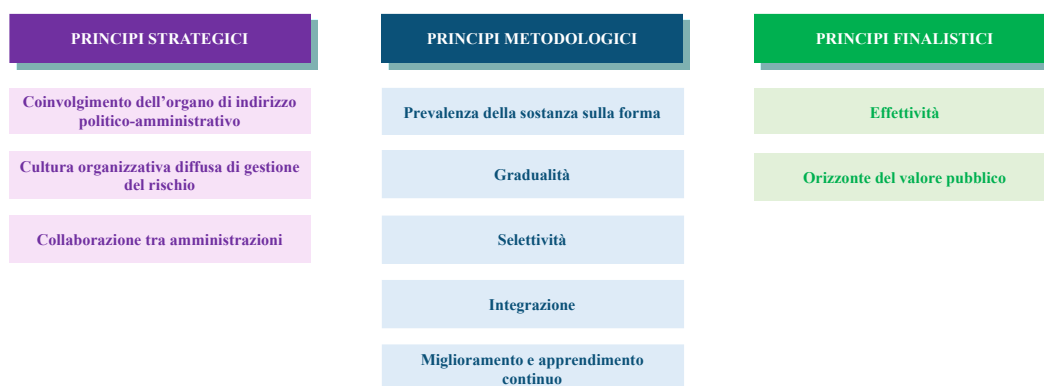
I principi fondamentali che governano la gestione del rischio, conformemente a quanto previsto dal P.N.A. (cfr. Allegato 6 al P.N.A. 2013, la Determinazione A.N.AC. n. 12/2015 e, da ultimo, il P.N.A. 2019), come ricavati dai Principi e dalle linee guida UNI ISO 31000:2010, rappresentano l'adozione nazionale,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



Si ricorda che il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 è stato approvato con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 (pubblicato avviso nella Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n.24 del 30 gennaio 2023) e che anche a questo PNA questa sottosezione si riferisce.

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 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 2019);
- Dati diramati dal **sito della Città Metropolitana di Napoli** (in particolare, l'importante studio denominato "*Contesto esterno - Analisi del contesto demografico e socio-economico della Città Metropolitana di Napoli*", del 2020) e della Regione Campania;

- Relazione sulle attività svolte dal **Procuratore nazionale e dalla Direzione nazionale antimafia e antiterrorismo** nonché sulle dinamiche e strategie della criminalità organizzata di tipo mafioso, riferita al periodo dal 1° luglio 2018 al 31 dicembre 2019;
- Comunicazioni della **Unità di Informazione Finanziaria** (UIF) presso la Banca d'Italia;

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

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

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.

CONTESTO ESTERNO			
Rischi esterni	Aree di SZN potenzialmente sottoposte ai rischi esterni	Misure di prevenzione	Responsabile della misura di prevenzione
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 	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

CONTESTO ESTERNO			
Rischi esterni	Aree di SZN potenzialmente sottoposte ai rischi esterni	Misure di prevenzione	Responsabile della misura di prevenzione
<p>personale a tempo determinato e indeterminato</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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.) 		<p>Azioni volte alla diffusione della cultura dell'etica e della legalità nei rapporti esterni con operatori economici e stakeholders:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 capi 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 (cfr anche delibera CdA num. 29 del 15 marzo 2022) 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).

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'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) 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. 2131 ha decretato il riordino dei dodici Enti Pubblici di Ricerca vigilati dal MIUR.

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.

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. Il Regolamento di Organizzazione e Funzionamento (ROF; cfr. delibera del CdA num. 34 del 15/3/2022). La SZN è attualmente articolata in Dipartimenti e Aree. I Dipartimenti rappresentano le strutture organizzative presso le quali si svolgono le attività di ricerca scientifica e tecnologica. Le modalità di costituzione dei Dipartimenti e la loro articolazione organizzativa sono definiti dal regolamento di organizzazione e funzionamento dell'Ente. Le Aree sono strutture deputate allo svolgimento delle attività amministrative, gestionali, contabili, tecniche e di terza missione, che rivestono carattere generale e non temporaneo per l'Ente. Attraverso le procedure stabilite nel Regolamento di Organizzazione e di Funzionamento risultano istituiti cinque Dipartimenti, uno dei quali è a sua volta comprende due sezioni e sette (7) Unità. Si ricorda che l'attuale struttura organizzativa va identificata nella delibera del CdA num 191 del 19 ottobre 2021.

Al 31 gennaio 2022, le risorse umane della SZN ammontano a 216 unità di personale di ruolo a tempo indeterminato (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 1 alla presente sottosezione: Gestione del rischio](#).

Tabella 3. 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 E 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 SUPPORTO ALLA DIREZIONE GENERALE
9	AFFARI GENERALI, GESTIONE DOCUMENTALE PROTOCOLLO, ARCHIVI E ARCHIVIO STORICO
10	SERVIZI INFORMATICI & STATISTICI
11	ALTA FORMAZIONE E RAPPORTI CON LE UNIVERSITA'
12	GRANT INNOVATION OFFICE
13	COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE
14	RAPPORTI CON LA FONDAZIONE ANTON DOHRN
15	ATTIVITA' DI RICERCA
16	GESTIONE FINANZIARIA DEI PROGETTI
17	PROMOZIONE DELL'IMMAGINE, EROGAZIONI E CONTRIBUTI

Il dettaglio dei processi correlati alle Aree di rischio di cui sopra è riportato nell'[Allegato 1](#) alla presente sottosezione, recante la "Gestione del rischio". 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 (INTERNA/ESTERNA /MISTA)	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*
- *mancata 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 PROFILI 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, IN PASSATO, EPISODI CORRUPTIVI O COMUNQUE DI MALADMINISTRATION, ACCERTATI DA SZN (PROCEDIMENTO DISCIPLINARE) O DA AUTORITA' GIUDIZIARIE (TRIBUNALE)	IN RELAZIONE AL PROCESSO CONSIDERATO, IN CASO DI AVVERAMENTO DEL RISCHIO, SI REGISTRA, IN CAPO A SZN, IMPATTI ECONOMICI NEGATIVI	IN RELAZIONE AL PROCESSO CONSIDERATO, IN CASO DI AVVERAMENTO DEL RISCHIO, SI REGISTRA, IN CAPO A SZN, IMPATTI ORGANIZZATIVI NEGATIVI	IN RELAZIONE AL PROCESSO CONSIDERATO, IN CASO DI AVVERAMENTO DEL RISCHIO, SI REGISTRA, IN CAPO 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*;

Il **rischio inerente (RI)** connesso ad una determinata attività sensibile indica il livello di rischio associato all'attività stessa a prescindere dall'azione del sistema di controllo interno posto in essere.

Il **sistema di controllo interno (SCI)** è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi.

Il valore del **rischio residuo (RR)** è ottenuto riducendo il valore iniziale del rischio inerente in misura proporzionale alla forza del sistema di controllo che caratterizza l'attività in questione.

VALUTAZIONE RISCHIO RESIDUO

=

Valutazione Rischio Inerente – Adeguatezza Sistema di Controllo Interno

ALTO

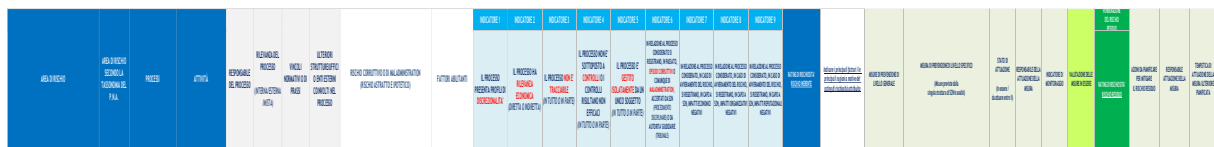
 MEDIO

BASSO

- 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”, “adeguata” e “molto adeguata” (Allegato alla presente sottosezione, recante la “Gestione del rischio”);
- l’attribuzione del rating di rischio 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 Dirigenti/Responsabili 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:



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 (Tabella 4).

Tabella 4. 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
M9	ACCESSO TELEMATICO E RIUTILIZZO DI DATI, DOCUMENTI E PROCEDIMENTI

#	MISURE DI LIVELLO GENERALE
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)

1) 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:

- i. una parte introduttiva che spieghi cos'è la corruzione, cosa rientra in tale fattispecie ai fini della presente sottosezione, e le disposizioni previste dalla l. n. 190/2012,

compreso il conflitto d'interessi, il Codice di comportamento, anche nel raffronto con il D.P.R. n. 62/2013;

- ii. il rischio della corruzione nel contesto dell'Ente, con la presentazione di esempi concreti applicati all'ambiente reale e/o a casi realmente accaduti, con esemplificazioni di comportamenti apparentemente non dolosi che potrebbero invece rivelarsi fenomeni corruttivi;
- iii. l'esplicitazione degli elementi per prevenire o arginare i fenomeni corruttivi, giungendo a dettagliare il ruolo che ciascuno ha all'interno della propria organizzazione al fine di riconoscere e "controllare" ogni eventuale situazione di rischio;
- iv. approfondimenti (*focus*) propri delle aree a maggior rischio;
- v. obblighi di pubblicazione e accesso civico, semplice e generalizzato.

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.

2) 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 2023 è altresì valutata l'opportunità di redigere un'apposita procedura che definisca le modalità e la frequenza dei controlli sulla veridicità delle dichiarazioni.

3) 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, la Determinazione n. 6/2015), la SZN ha adottato, contestualmente alla presente sottosezione, una apposita *Procedura per la segnalazione degli illeciti whistleblowing*, nel quale viene definito il sistema di ricezione e gestione delle segnalazioni di illecito ai sensi dell'art. 54-bis, D.Lgs. 165/2001, come recentemente modificato ad opera della L. n. 179/2017 (Tabella 6).

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 PCT e dalla ulteriore normativa interna, che risultino rilevanti ai fini della normativa anticorruzione e trasparenza.

SZN, 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 dell'anonimato nei limiti previsti dalla legge, ha previsto più modalità per l'effettuazione della segnalazione:

- in via telematica, tramite mail, da inviare alla casella di **posta elettronica dedicata** rpct@szn.it;
- in via telematica, tramite piattaforma dedicata, reperibile all'indirizzo: <https://whistleblowing.szn.it/#/>
- in forma cartacea, tramite lettera in doppia busta chiusa, recante la dicitura "All'attenzione del RPCT di Stazione Zoologica Anton Dohrn - Riservato - Segnalazione ai sensi dell'art. 54-bis del D.Lgs. 165/2001".

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

Per ulteriori specificazioni sulle segnalazioni in questione, si rinvia alla Procedura, che sarà pubblicata sul sito della Stazione, Sezione "Amministrazione Trasparente", Macrofamiglia "Dati ulteriori", "Corruzione".

Nel corso dell'anno 2023, il RPCT curerà l'aggiornamento della Procedura rispetto alle indicazioni che saranno diramate dall'A.N.AC. con le corrispondenti Linee Guida in materia di whistleblowing, che saranno verosimilmente aggiornate a seguito del decreto di recepimento italiano della Direttiva UE 1937/2019, approvato il 9 dicembre 2022 dal Consiglio dei Ministri.

Tabella 5. 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
	Adozione di schemi standard di dichiarazione di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità, che i soggetti devono rendere all’atto del conferimento dell’incarico e, annualmente, nel corso del rapporto		In essere	Aggiornamento dello schema di dichiarazione	
	Verifica in ordine alla veridicità delle dichiarazioni rese dagli interessati		Entro dicembre 2023	Formalizzazione dell’esito delle verifiche	

Tabella 6. 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)	Aggiornamento Procedura Whistleblowing a termini della l. n. 179/2017	RPCT	Entro dicembre 2023 e comunque tempestivamente a seguito dell’emanazione della LG A.N.AC.	Adozione della procedura	100% Sensibilizzazione del personale sull’importanza del whistleblowing. Rafforzamento dei controlli “bottom up”. Diffusione della cultura della legalità e dell’integrità

4) Codice di Comportamento e Codice Etico (M4)

Tra le misure di livello generale si annoverano le disposizioni contenute nel Codice di comportamento (Tabella 7).

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.

Il monitoraggio del rispetto del Codice di comportamento rientra tra le attribuzioni del RPCT. In considerazione di quanto sopra, la SZN - con adempimenti a cura del RPCT – provvederà ad aggiornare il proprio Codice di Comportamento allineandolo, nei limiti di concreta applicazione, a quanto previsto dal succitato D.P.R. 62/2013, , anche tenuto conto delle preannunciate modifiche agli effetti del d.l. 36/2022, e dalla Delibera A.N.AC. n. 177/2020.

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 dell’Ente e si è dotata di un Comitato Etico (approvato con delibera del CdA n. 9 del 26.01.2022).

5) 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. 42, del D.Lgs. 50/2016:

- i. 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;
- ii. 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;
- iii. costituiscono situazione di conflitto di interesse quelle che determinano l'obbligo di astensione previste dall'articolo 7 del D.P.R. n. 62/2013;
- iv. 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;
- v. fatte salve le ipotesi di responsabilità amministrativa e penale, la mancata astensione costituisce comunque fonte di responsabilità disciplinare a carico del dipendente;
- vi. 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. 42, del D.Lgs. 50/2016, 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*".

Tanto premesso, nel corso dell'anno 2023 il RPCT, con la collaborazione dell'Area Appalti e Acquisti, coltiverà le azioni necessarie per l'implementazione di nuovi modelli da utilizzare nell'ambito dei processi di affidamento di lavori, servizi e forniture, in relazione ai vari soggetti che intervengono nell'ambito del ciclo di vita dell'affidamento, e secondo le indicazioni operative di cui alle Linee Guida A.N.AC. n. 15 e del P.N.A. 2022

Tabella 7. Misura M4 “Codice di Comportamento e Codice Etico”.

MISURA	AZIONI	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI MONITORAGGIO	VALORI ATTESI
Codice di Comportamento	Valutazione in merito all'eventuale aggiornamento del Codice di Comportamento	RPCT, in raccordo UPD e Direttore Generale	Entro la fine del 2023	Aggiornamento del Codice di Comportamento	100% Diffusione della cultura della legalità e dell'integrità

Tabella 8. 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	Schema di dichiarazione di assenza di conflitto di interessi	RPCT	Entro dicembre 2023	Dichiarazione resa dall'interessato	100% Sensibilizzazione del personale sul “conflitto di interessi”. Rafforzamento dei controlli.

6) 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 riferiti¹⁵.

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 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)¹⁶.

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);

¹⁵ Ai sensi dell'art. 1, comma 43°, della l. n. 190/2012 *"Le disposizioni di cui all'articolo 53, comma 16-ter, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dal comma 42, lettera l), non si applicano ai contratti già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge"* [ossia alla data del 28 novembre 2012].

¹⁶ Cfr. Orientamento A.N.AC. n. 2 del 4 febbraio 2015.

- *“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).*

Ai fini dell’attuazione della previsione normativa di cui sopra, la Stazione prevedrà l’obbligo di questi ultimi 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, 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.

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, 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.

7) 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.

8) 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.

9) 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*.

Tabella 9. 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 (<i>Pantouflage</i> / <i>Revolving doors</i>)	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</i> / <i>revolving doors</i>
	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	

10) 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.

11) 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.

12) 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:

- i. la norma ha introdotto per tutti i dipendenti - a tempo determinato e indeterminato (non solo i dirigenti) - l'istituto del trasferimento ad **ufficio diverso** da quello in cui prestava servizio per il dipendente *rinvitato 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 Il Capo I del Libro secondo del Codice Penale, come richiamati sopra nella descrizione del significato di "corruzione" ai sensi della Legge Anticorruzione);
- ii. 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.).
- iii. "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.);
- iv. 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.);
- v. 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);
- vi. 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);
- vii. nel caso di **condanna alla reclusione per un tempo non inferiore a tre anni** si applica il disposto dell'articolo 32-*quinquies*, 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. I-quater, del D.Lgs. n. 165/2001

La rotazione straordinaria - in senso stretto - di cui all'art. 16, co.1, lett. I-quater, del D.Lgs. n. 165/2001, consiste in un provvedimento della Pubblica Amministrazione cui afferrisce 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 10).

13) 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:*

- i. non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;*
- ii. 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;*
- iii. 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.

In attuazione di quanto previsto dalla disposizione sopra richiamata, 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'inesistenza 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, come sottoindicati (Tabella 11).

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

14) 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”.

Con la Circolare n. 1 del 5 Marzo 2015, il Direttore Generale:

- ha descritto 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;
- ha previsto un 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.

Tabella 10. 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 2023 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	

Tabella 11. 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

15) Trasparenza (M15)

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

16) Patto di Integrità (M16)

L’art. 1, co. 17, della l. 190/2012 prevede espressamente l’obbligo di introdurre negli avvisi, bandi di gara o lettere di invito, clausole di rispetto della legalità la cui inosservanza può essere sanzionata (Tabella 13).

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 contendenti.

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.

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”).

17) 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 criminali 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 limitatamente alle previsioni normative e di prassi, in concreto, applicabili a SZN, nel corso del 2023 si procederà a identificare gli appalti dell'Ente interessati da linee di intervento PNRR / PNC, nell'ottica di curare la verifica in merito alla titolarità effettiva delle imprese che partecipano alle procedure di affidamento in questione.

Tabella 12. 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 dipendete	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

Tabella 13. Misura M16 “Patto di Integrità”.

MISURA	AZIONI	RESPONSABILE DELL'ATTUAZIONE	TEMPISTICA DI ATTUAZIONE	INDICATORE DI MONITORAGGIO	VALORI ATTESI
Patto di Integrità	Patto di Integrità	RPCT Direttore Generale	Entro il 30 giugno 2023	Adozione Patto di Integrità	100% Sensibilizzazione degli operatori economici Rafforzamento dei controlli nell'ambito delle procedure di affidamento
	Adeguamento degli atti di affidamento		Entro il 30 giugno 2023	Adeguamento format	
	Flussi informativi verso il RPCT		Ad evento, tempestivo	Flussi e comunicazioni tracciate	

--	--	--	--	--	--

Tabella 14. 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	RPCT	Entro dicembre 2023	Adeguamento format	<p>100%</p> <p>Impatti attesi:</p> <p>Sensibilizzazione degli operatori economici</p> <p>Adeguamento alle misure PNRR / PNC</p> <p>Rafforzamento dei controlli nell’ambito delle procedure di affidamento</p>

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 E BILANCIO	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%
APPALTI, CONTRATTI E FORNITURE	Redazione del "Regolamento per i lavori, servizi e forniture" indicando chiaramente e semplicemente i passi per le singole procedure di acquisto, distinguendole per categorie e tipologie di lavori, forniture e servizi e presentazione al personale della SZN	Responsabile ufficio Appalti, contratti e forniture	Entro il 30/06/2023	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

Tabella 15. Principali Interventi Ulteriori.

ANNO	ATTIVITA'	OWNER
2023	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
2024	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
2025	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 Stazione 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:

- i. 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;
- ii. la piena accessibilità ai dati della Stazione nei limiti di quanto previsto dalla legge;
- iii. la promozione della trasparenza quale principale misura di contrasto ai fenomeni corruttivi;
- iv. 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.

Nel corso del 2021, 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

Nell'[Allegato 2](#) alla presente 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:

- i. alla raccolta ed elaborazione dei dati da pubblicarsi ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e della ulteriore normativa e prassi vigente;
- ii. al trasferimento dei dati;
- iii. 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.

Tabella 16. 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	cfr. Allegato 2
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	cfr. Allegato 2
Responsabile della pubblicazione del dato	Assicura la pubblicazione del documento, del dato o dell'informazione	cfr. Allegato 2
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

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.

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.

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. 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:

- a) se riguardanti documenti, dati e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria, al RPCT;
- b) 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 data protection

La trasparenza necessita di un coordinamento e di un bilanciamento con il principio di riservatezza e di protezione dei dati personali.

Invero, ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 33/2013, in particolare, la trasparenza deve essere attuata nel rispetto delle disposizioni in tema di protezione dei dati personali.

Conseguentemente, anche in presenza degli obblighi di pubblicazione di atti o documenti contenuti nel D.Lgs. 33/2013, i soggetti chiamati a darvi attuazione non possono comunque rendere intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione. In tal senso si richiamano le previsioni del Regolamento UE 679/2016 (c.d. "GDPR"), nonché le Linee Guida del Garante della Protezione dei Dati Personali del 2014 (e corrispondenti FAQ pubblicate sul sito istituzionale), così come i pareri e gli ulteriori interventi del Garante in materia di pubblicazioni sul web.

Quale regola generale, pertanto, prima di procedere alla pubblicazione sul sito web istituzionale di dati e documenti (in forma integrale o per estratto, ivi compresi gli allegati) contenenti dati personali, occorre sempre verificare:

- a. che la disciplina in materia di trasparenza preveda uno specifico obbligo di pubblicazione;
- b. che tale pubblicazione avvenga, comunque, nel rispetto di tutti i principi applicabili al trattamento dei dati personali contenuti all'art. 5 del Regolamento. Lo stesso D.Lgs. n. 33/2013, all'art. 7-bis, comma 4, dispone che "nei casi in cui norme di legge o di regolamento prevedano la pubblicazione di atti o documenti, le pubbliche amministrazioni provvedono a rendere non intelligibili i dati personali non pertinenti o, se sensibili o giudiziari, non indispensabili rispetto alle specifiche finalità di trasparenza della pubblicazione".

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, derivatone 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:

- i. 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 adotti, nell'espletamento delle attività, un comportamento non conforme alle prescrizioni della presente sottosezione, dovendosi ravvisare in tali comportamenti una lieve trasgressione dei regolamenti;
- ii. 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;
- iii. 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;
- iv. incorre nel provvedimento del licenziamento senza preavviso il dipendente che adotti, 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 vincolate 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 Stazione, 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 nell'[Allegato alla presente 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 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 con riferimento al 2022

In relazione all'anno 2022, 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 2022), redatta a cura del RPCT.

Si rappresentano, a seguire, i dati di maggiore interesse:

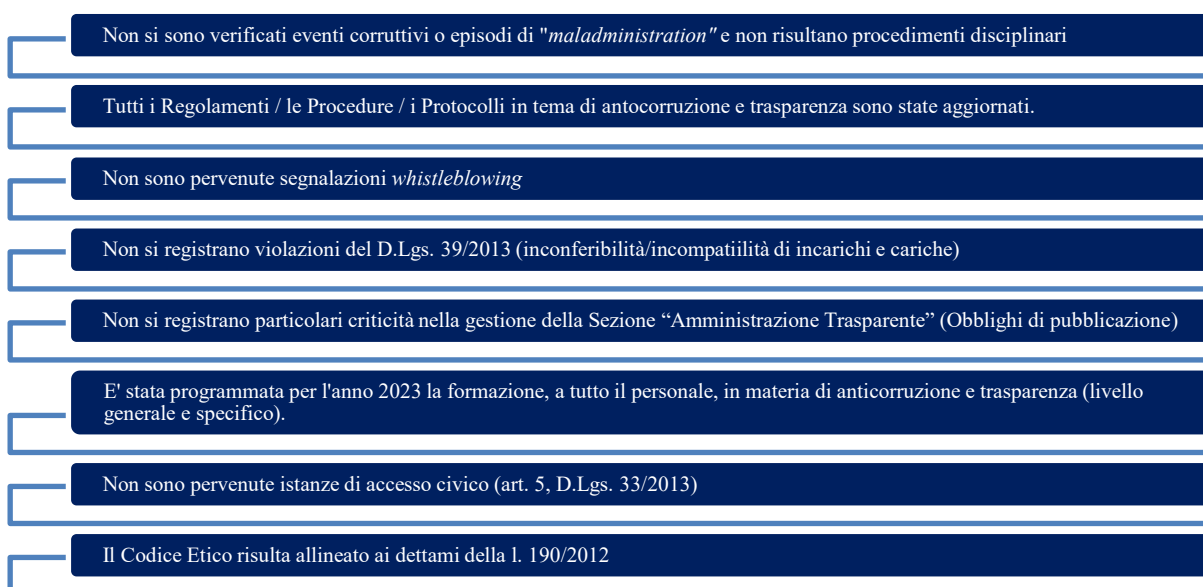


Figura 4. Visione di sintesi della rendicontazione in merito al monitoraggio del Piano.

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).

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 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

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 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 approvato 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, 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, finanziaria, organizzativa, 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 è il Professor **Chris BOWLER**, nominato con DM num. 1012 del 05/08/2022.

Al Presidente si affiancano i componenti del Consiglio di Amministrazione:

Prof.ssa **Simonetta FRASCHETTI** – nominata con DM num. 935 del 28/12/2020

Dr **Silvestro GRECO** – nominato con DM num. 914 del 13/07/2022 (*in rappresentanza della Comunità Scientifica di Riferimento*)

Alle sedute del Consiglio di Amministrazione partecipa il Delegato della Corte dei Conti.

Sono attualmente completate le procedure per il rinnovo del Consiglio Scientifico ed è prevista la finalizzazione della nuova composizione entro gli inizi del prossimo aprile 2023. Allo stato la composizione è presentata alla [pagina dedicata al Consiglio Scientifico](#) del sito web della SZN.

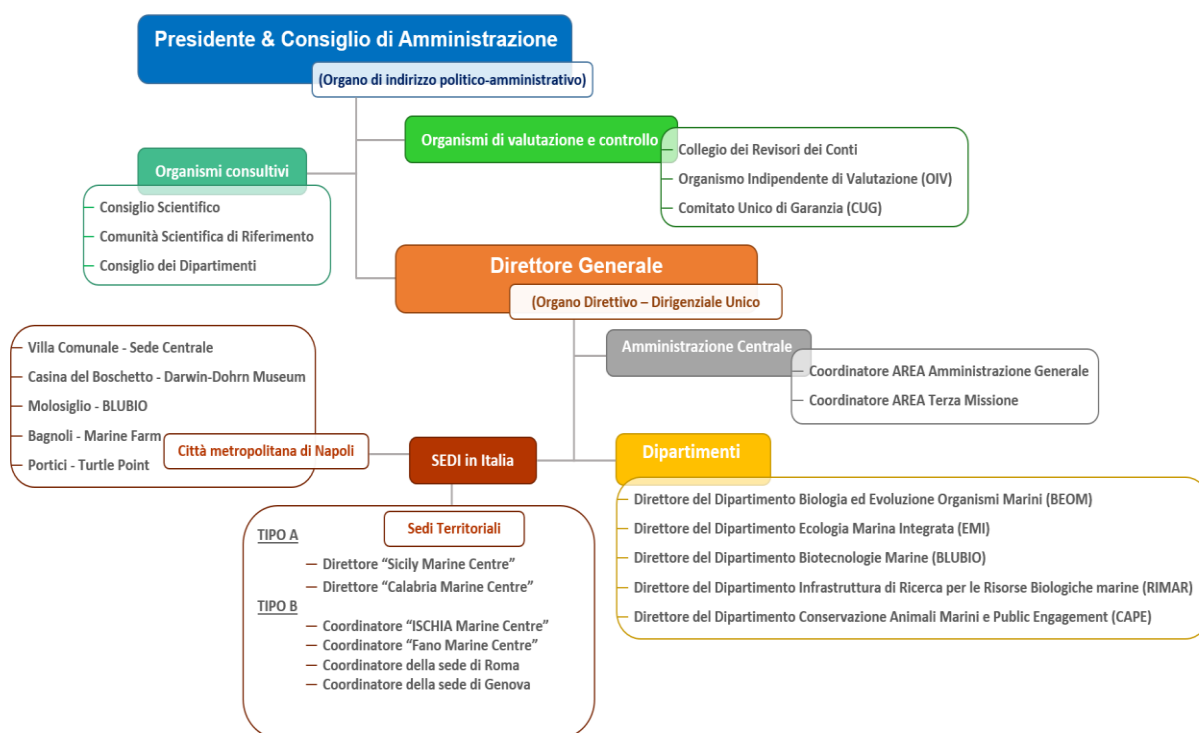
Per quanto riguarda il [Collegio dei Revisori dei Conti](#) si rimanda alla pagina dedicata nel sito web della SZN.

A questi organi si affianca l'[Organismo Indipendente di Valutazione](#), rinnovato nel corso del 2022.

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.

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); la versione temporalmente compatibile con questo PIAO del PTA (PTA 2022-2024) è stata approvata con Delibera del CdA num. 109 del 20/07/2022.

La SZN è organizzata in Amministrazione Centrale, con sede in Napoli alla Villa Comunale, in Dipartimenti - che esplicano le loro attività istituzionali e strategiche - e in Sedi Territoriali collocate strategicamente in varie aree del Territorio Nazionale (Figura 5).



Organigramma vigente della SZN.

I Dipartimenti:

- Biologia ed Evoluzione degli Organismi Marini (BEOM)
- Ecologia Marina Integrata (EMI)
- Biotecnologie Marine eco-sostenibili (BLUBIO)
- Conservazione Animali Marini e Public Engagement (CAPE)
- Infrastrutture di Ricerca per le Risorse Biologiche Marine (RIMAR)

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. Il loro obiettivo primario 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 a *iii.* aumentare la visibilità nazionale ed internazionale dell'Ente, *iv.* incrementare i finanziamenti alla ricerca (fundraising) attraverso la partecipazione a bandi competitivi nazionali ed internazionali, e *v.* promuovere la formazione e la carriera dei giovani ricercatori. Nel rispetto di tali principi generali, alcuni Dipartimenti operano per contribuire alla ricerca svolta dai ricercatori e dai tecnologi e di promuovere ed implementare ricerca tecnologica, offrendo prioritariamente pieno 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.

I Dipartimenti esplicano le loro attività istituzionali e strategiche nella sede di Napoli alla Villa Comunale e in varie 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 (Servizi e uffici/strutture tecniche).

Sedi della Stazione Zoologica

Di seguito un breve accenno alle diverse **sedi dell'Ente**. Il **Plesso della Villa Comunale** è la Sede Storica della SZN con il primo edificio fondato e operativo 150 anni or sono, nel 1872. Continuano, alla data di questo documento le azioni intraprese per la ristrutturazione e rifunzionalizzazione della stessa che include la ristrutturazione dell'Ala Ovest e 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'edificio principale alla Villa Comunale la SZN ha nel corso del 2021 riaperto il più antico **Acquario** attivo del mondo che è stato completamente rifunzionalizzato, ed ha inaugurato e reso operativo il **Museo Darwin-Dohrn** (<http://www.szn.it/index.php/it/museo-archivio-biblioteca/museo-darwin-dohrn>; <https://fondazioneDohrn.it/home/dadom/>) 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. Il Museo Darwin-Dohrn è dedicato a due giganti di ecologia, evoluzione e biologia; Dohrn "inventò" e costruì la Stazione Zoologica sotto l'influenza del pensiero di Darwin, e i due intrapresero una ben nota corrispondenza. Egli intese la sua creatura come un modo per esplorare la biodiversità (e.g., con le monografie sulla flora e della fauna del Golfo di Napoli) per districare la diversità della vita e "confermare" le idee di Darwin. La 'sua' SZN realizzò strutture per consentire agli scienziati di esplorare la complessità della biologia di una vasta gamma di organismi. Con Salvatore Lo Bianco – suo discepolo - anche la fenologia di una vasta gamma di animali fu esplorata, in modo da creare un "catalogo" delle specie con cui gli scienziati sarebbero stati in grado di lavorare, alla Stazione Zoologica Anton Dohrn. Il Museo espone dipinti e murali realizzati da eccellenti artisti di calibro internazionale per spiegare il funzionamento degli ecosistemi marini, la diversità della vita marina e la sua evoluzione. L'arte è utilizzata per trasmettere messaggi storici e scientifici. Anche le preparazioni di Lo Bianco sono "mostrate", insieme a tavole dei volumi delle monografie di *Fauna und Flora*. Il centro del museo è uno spazio per mostre speciali e conferenze allo scopo di consentire la comunicazione attiva per il grande pubblico, in cui la ricerca condotta alla Stazione Zoologica Anton Dohrn sarà illustrata a tutti.

La **sede di Ischia (sede territoriale di Tipo B), denominata "Villa Dohrn"** in quanto costruita nel 1906 come residenza privata della famiglia Dohrn, viene istituita nel 1969 come centro sul mare per lo studio dell'ecologia di organismi e comunità bentoniche, che vivono cioè a stretto contatto con i fondali marini. Scopo della sede 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. Il programma di ristrutturazione della Sede prevede di ospitare attività di ricerca e formazione.

La **Sede del Dipartimento di Biotecnologie Marine (Napoli, Molosiglio)** – istituito nel 2018. Il conseguente aumento di personale e la necessità di infrastrutture ad hoc hanno richiesto l'identificazione di una sede idonea in Via Acton, sul mare, che favorisce anche le attività di campionamento a mare.

Il sito del Molosiglio è anche la sede delle Unità Monitoraggio e analisi ambientali ed il Diving Center Molosiglio, del Dipartimento RIMAR.

Il **“Centro di Portici”** ospita il centro di recupero per tartarughe marine e parte del personale dell'Unità Infrastrutture per la Ricerca a Mare 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. Il Centro sorge all'interno dell'area dell'ex-macello comunale di Portici (Napoli). La struttura, appartenente al Comune della cittadina, sorge presso l'ex macello borbonico, si sviluppa su oltre 600 m² coperti e 7000 m² scoperti e costituisce un esempio eccezionale di riqualificazione urbana. Il centro è dotato di laboratori avanzati per le analisi ambientali e biologiche, di un ambulatorio con sale chirurgica e radiologica, di una ricca esposizione didattica, di due sale multimediali oltre, ovviamente, agli spazi dedicati alla cura e riabilitazione delle tartarughe marine ferite a causa dell'interazione con le attività antropiche. Il Turtle point, mira ad essere riconosciuto come il centro leader nel Mediterraneo per la ricerca, la riabilitazione e l'educazione e il public engagement nella tutela e conservazione delle tartarughe e grandi vertebrati marini.

La **Sede SZN Sicilia (Tipo A)** si sviluppa in tre *location*: Messina, Milazzo e Palermo. 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. La sede di Palermo è ubicata presso il centro di ricerca marina Roosevelt e nasce a seguito di un Accordo di Programma Quadro stipulato con ISPRA e due convenzioni operative (triennio 2018-2021 e rinnovate per il periodo 2021-2026) 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. Nel corso del 2018 è stata una Convenzione Quadro con L'Università di Messina, e successivo contratto di comodato d'uso gratuito di Villa Pace a Messina. La sede a Villa Pace è attualmente pienamente operativa e offre l'opportunità di svolgere studi e ricerche in un importante spot di biodiversità quale lo Stretto di Messina. Proprio a Messina Anton Dohrn aveva eletto la sua prima stazione di ricerca, che poi spostò a Napoli.

Sede SZN Calabria (Tipo A) ad Amendolara è sostenuto dal Progetto CIPE CRIMAC ed è legata al piano di sviluppo dell'Ente. Il **Calabria Marine Centre (CMC)** è stato istituito nel 2019, come sede territoriale di Tipo A, ad Amendolara (CS) nell'alto Ionio Calabrese. 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 (CS) 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.

La SZN congiuntamente con CNR (IRBIM), Università di Bologna, Università di Urbino ed Università Politecnica delle Marche ha attivato il Laboratorio congiunto di ricerca denominato "**FANO MARINE CENTER**" (FMC, Sede Tipo B) per lo studio della biodiversità, le risorse e biotecnologie marine per lo svolgimento di ricerche integrate e multidisciplinari in cooperazione tra Enti sulla biodiversità, le risorse e le biotecnologie marine per uno sviluppo eco-sostenibile della Blue Growth in Adriatico. È in corso la ristrutturazione dell'Acquario presente al centro per poter coinvolgere il pubblico e trasferire la conoscenza e il rispetto per gli ecosistemi marini.

Il **Genova Marine Centre** (GMC) è in Piazza del Principe a Genova. Il GMC è una sede di Tipo B istituita nell'ottobre 2021 in coerenza con le ambizioni di sviluppo strategico dell'Ente su scala nazionale, le quali mirano ad ampliare le prospettive e le opportunità di ricerca e di finanziamento anche in termini di accesso a nuove aree di studio, modelli e problematiche ambientali.

La SZN ha anche operativa una sede di Tipo B a Roma come Centro Interdipartimentale Istituzionale della SZN. La sede a Roma ha una valenza strategica 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, al Consiglio Nazionale delle Ricerche, all'Università degli Studi di Roma "La Sapienza" e molti altri.

Maggiori dettagli circa le Sedi della SZN, inclusa la strategia, mission e informazioni relative alla sostenibilità delle stesse sono disponibili al [Piano Triennale di Attività](#) (PTA 2022-2024) vigente.

SZN in cifre -risorse umane

Il reclutamento del personale rappresenta un'area strategica attraverso la quale l'Ente mira a:

- a. Promuovere il reclutamento di ricercatori eccellenti a livello nazionale e internazionale per potenziare ulteriormente l'impatto scientifico delle Stazione Zoologica, anche tramite il rientro di cervelli dall'estero.
- b. Promuovere opportunità di carriera meritocratiche per i ricercatori dell'Ente.
- c. Promuovere la mobilità tra Enti e con le Accademie e la creazione di strutture congiunte tra Enti valorizzando al meglio le competenze e le complementarità.
- d. Potenziare il capitale umano a elevata qualificazione per l'amministrazione e la gestione dell'Ente.

La dotazione organica della SZN ed il personale di ruolo in servizio al 31 dicembre 2022 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.

Di seguito anche alcuni dettagli circa le risorse umane.

Personale per dipartimento e strutture.

DIPARTIMENTO - STRUTTURA - AREA	N. UNITÀ DI PERSONALE
AREA TERZA MISSIONE	8
AMMINISTRAZIONE CENTRALE	42
BEOM	28
BLUBIO	23
CAPE	29
EMI	68
RIMAR	42

Per la distribuzione in fasce di età si rimanda alla Tabella 8 del PTA 2022-2024. La distribuzione per genere è alla tabella seguente

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	LIVELLO	PROFILO	M	F	TOTALE
CONTRATTISTA	0	Contrattista	2	-	2
CONTRATTISTA			2	-	2
DETERMINATO	3	Ricercatore	1	-	1
DETERMINATO	3	Tecnologo	-	3	3
DETERMINATO	5	Funzionario Amministrativo	-	2	2
DETERMINATO	6	Collaboratore TER	2	-	2
DETERMINATO	7	Collaboratore Amministrativo	1	1	2
DETERMINATO			4	6	10
DFONDI	3	Ricercatore	-	5	5
DFONDI	3	Tecnologo	-	1	1
DFONDI	5	Funzionario Amministrativo	1	-	1
DFONDI	6	Collaboratore TER	2	2	4
DFONDI	7	Collaboratore Amministrativo	-	2	2
DFONDI			3	10	13
INDETERMINATO	1	Dirigente di Ricerca	8	2	10
INDETERMINATO	1	Dirigente Tecnologo	2	1	3
INDETERMINATO	2	Primo Ricercatore	7	13	20
INDETERMINATO	2	Primo Tecnologo	5	4	9
INDETERMINATO	3	Ricercatore	26	29	55
INDETERMINATO	3	Tecnologo	16	13	29
INDETERMINATO	4	Collaboratore TER	11	1	12
INDETERMINATO	4	Funzionario Amministrativo	1	-	1
INDETERMINATO	5	Collaboratore TER	14	4	18
INDETERMINATO	5	Funzionario Amministrativo	3	6	9
INDETERMINATO	6	Collaboratore Amministrativo	3	3	6
INDETERMINATO	6	Collaboratore TER	17	13	30

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	LIVELLO	PROFILO	M	F	TOTALE
INDETERMINATO	6	Operatore Tecnico	1	1	2
INDETERMINATO	7	Collaboratore Amministrativo	2	6	8
INDETERMINATO	7	Operatore Amministrativo	-	1	1
INDETERMINATO	7	Operatore Tecnico	2	-	2
TOTALE PERSONALE TI			118	97	215
TOTALE GENERALE			136	129	265

Fonte database Ufficio Risorse Umane, ultimo accesso marzo 2023.

L'accresciuta capacità in termini di capitale umano porta la SZN a sostenere ancora a livelli più elevati la competizione internazionale, accrescerà ulteriormente la capacità di networking così da continuare a contribuire agli obiettivi del PNR.

Le risorse umane che la SZN mette in campo continua a facilitare e sostenere il ruolo di *leadership* nella gestione di importanti progetti e infrastrutture internazionali come la **ERIC-ESFRI**. Avere un accresciuto capitale umano – che si prevede di poter ulteriormente estendere – accresce la capacità competitiva della SZN, e del nostro Paese di ottenere finanziamenti da bandi internazionali ed EU nell'ambito delle scienze del mare, contribuendo così al ritorno per il Paese della quota di contributo alla ricerca europea per la frazione dedicata alla ricerca marina.

Organizzazione del Lavoro Agile della SZN

La legge n.124 del 7 agosto 2015 ha dato il via all'adozione e allo sviluppo di forme di lavoro dirette a promuovere la *"conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche"*. Con la Legge n.81 del 22 maggio 2017, il lavoro agile ha trovato una prima disciplina giuridica all'interno dell'Ordinamento Italiano, definendo anche i confini con il telelavoro e provvedendo ad incardinare nel contesto delle Pubbliche Amministrazioni quei principi di base che verranno sviluppati a livello normativo e gestionale negli anni successivi.

"La progressiva digitalizzazione della società contemporanea, le sfide che sorgono a seguito dei cambiamenti sociali e demografici o, come di recente, da situazioni emergenziali, rendono necessario un ripensamento generale delle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa anche in termini di elasticità e flessibilità, allo scopo di renderla più adeguata alla accresciuta complessità del contesto generale in cui essa si inserisce, aumentarne l'efficacia, promuovere e conseguire effetti positivi sul fronte della 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, contribuendo, così, al miglioramento della qualità dei servizi pubblici".

L'attuazione del Lavoro Agile attraverso Linee Guida, atti di indirizzo, strumenti di monitoraggio e di supporto alle Pubbliche Amministrazioni è competenza istituzionale del Ministro per la Pubblica Amministrazione che attraverso il Dipartimento della Funzione Pubblica, adotta gli atti necessari alla promozione e diffusione del lavoro agile.

La SZN, anche a seguito dell'emergenza sanitaria determinata dalla pandemia da Covid-19, **ed in linea con le raccomandazioni emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica intende promuovere il lavoro agile** quale *modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa* al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa, migliorare il rapporto tra tempi di vita e tempi lavorativi, rispondere alle necessità di preservare i costi sull'ambiente e contestualmente preservare la salute dei propri dipendenti pubblici, provvedendo anche a dematerializzare la fisicità del luogo di lavoro, nonostante le caratteristiche proprie di ente di ricerca scientifica. Il processo si sviluppa promuovendo anche la mobilità sostenibile tramite la riduzione degli spostamenti casa-lavoro-casa, nell'ottica di implementare la sensibilità per la politica ambientale e contribuire alla diminuzione del traffico veicolare in termini di volumi e di percorrenze.

In attuazione delle norme sopra citate, nel giugno 2017 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha adottato la Direttiva 3/2017, recante le Linee Guida sul Lavoro Agile, nelle quali vengono fornite "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 intende disciplinare il lavoro agile nel rispetto delle norme vigenti, 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 degli individui in lavoro agile, i quali andranno riferiti sempre alle ordinarie sezioni del Piano della Performance

Per poter attuare un passaggio graduale dello smart working dalla fase emergenziale generatasi con la pandemia da covid-19, ad una fase ordinaria cosiddetta “a regime”, la SZN intende adottare 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 recepisce il decreto del Presidente n. 31 del 31.03.2022 relativo al Regolamento sul Lavoro agile per il personale della Stazione Zoologica Anton Dohrn - Fase transitoria.

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 accompagnare e preparare il passaggio dalla fase emergenziale a quella a regime della nuova organizzazione del lavoro in modalità agile che potrà essere adottato tenendo conto delle effettive esigenze istituzionali e dopo una analisi accurata dei processi effettivamente "smartizzabili". Processo iniziato con l'adozione del Regolamento per il Lavoro Agile della SZN (fase transitoria) approvato con Decreto del Presidente num. 31 del 31/03/2022, attualmente vigente ed in fase di aggiornamento e che sarà adottato sentite le OO.SS.

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

Si descrive in modo sintetico il livello attuale di implementazione straordinaria del lavoro agile adottato in prima istanza dalla SZN a causa della pandemia COVID. Per quanto possibile sono riportati dati numerici (dati più accurati e completi saranno inclusi nella Relazione della Performance per il 2022) che sono da considerare come base per l'effettiva applicazione e implementazione così da programmare le fasi successive e il miglioramento nel periodo di riferimento del Piano Organizzativo.

Con l'esplosione della pandemia da Covid 19 e la conseguente emergenza sanitaria, dal 28 febbraio 2020, in deroga alle misure organizzative vigenti e nelle forme semplificate previste dai DPCM che via via si sono succeduti durante l'emergenza sanitaria, l'istituto del Lavoro Agile è stato applicato a tutto il Personale della SZN diventando così modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa - con l'unica eccezione per le attività indifferibili e urgenti che richiedevano la necessaria presenza del personale nella sede di lavoro, nella percentuale stabilita di volta in volta dai decreti governativi. Le disposizioni normative sono state affiancate da una serie di indicazioni operative emanate dalla Direzione Generale che hanno permesso il rientro a turnazione del personale, garantendo alternanza tra lo svolgimento della prestazione lavorativa in sede ed in modalità agile, fatta eccezione per le categorie cosiddette 'fragili'. Il bilanciamento con le esigenze di servizio e le necessarie modalità esecutive quali compiti e obiettivi è stato verificato e valutato di volta in volta dai responsabili di struttura insieme al dipendente di concerto con la governance.

La SZN è riuscita tempestivamente a garantire al proprio personale i *tool* adeguati ai fini dello svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, prevedendo la modalità di rilevazione delle presenze tramite timbratura online anche della pausa pranzo, facilitando l'accesso alle risorse informatiche, banche dati, repository di dati e archiviazione digitale dei documenti da remoto, garantendo così l'accesso ai dati e agli applicativi della rete organizzativa e gestionale da parte del dipendente presso qualunque postazione di lavoro con profilazione dell'utente.

Benché la gestione documentale della SZN sia adottata coerentemente con le normative di riferimento, la SZN continua con la gestione analogica e informatica dei documenti, dei flussi documentali, del protocollo e degli archivi garantendo – attraverso la conservazione digitale attualmente adottata - autenticità, integrità, affidabilità, legittimità e reperibilità dei documenti informatici, anche da remoto. Inoltre – anche a causa del prolungarsi dell'emergenza sanitaria – la SZN si è vista costretta a confrontarsi con una nuova modalità di erogazione della formazione al proprio personale, somministrata principalmente con

modalità e-learning. Nel corso del triennio 2020/2022 hanno rivestito un aspetto fondamentale nella scelta degli eventi formativi le metodologie e le competenze sulle quali focalizzarsi per favorire una nuova cultura organizzativa allo scopo di incrementare la capacità di management e l'efficienza della gestione amministrativa dell'Ente.

Nel corso del 2022 l'Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI) della SZN ha predisposto un sondaggio sul Lavoro Agile che sarà somministrato ogni anno a tutto il personale per valutare l'impatto sull'organizzazione del lavoro nonché per delinearne una sua implementazione strategica.

Modalità attuative

Di seguito sono riportate le scelte organizzative su cui si svilupperà la strategia della SZN nel corso del triennio 2023-2025 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 - usciti dalla situazione emergenziale - 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, attraverso la stipula di modelli di contratti periodici di lavoro agile (mensili, quadrimestrali o annuali con possibilità di rinnovo).

Come previsto dalle attuali norme e fino alla definizione della disciplina del Lavoro Agile da parte dei contratti collettivi (ove previsti), e comunque fino al termine dello stato di emergenza, le Amministrazioni organizzano il lavoro dei propri dipendenti attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, applicando il Lavoro Agile prescindendo dagli accordi individuali e dagli obblighi informativi previsti dagli articoli da 18 a 23 della L. 22 maggio 2017 n. 81, nella percentuale stabilita di volta in volta dai decreti governativi e dalle conseguenti disposizioni normative emanate. Il DL 22 aprile 2021 n. 52 - convertito in Legge 17 giugno 2021 n. 87 prevede che almeno il 15% dei dipendenti possa avvalersi del Lavoro Agile per le attività che possono essere svolte da remoto, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera.

In questa direzione la SZN ha adottato il "Regolamento sul Lavoro Agile per il personale della Stazione Zoologica Anton Dohrn – Fase transitoria" (cfr. Decreto del Presidente num. 31 del 31/03/2022).

Il Regolamento disciplina in maniera organica lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile e le eventuali attività escluse, l'orario di lavoro, il diritto alla disconnessione, i diritti e doveri del "lavoratore agile" ed il complesso normativo sul trattamento dei dati personali e la riservatezza delle informazioni. Tale Regolamento rappresenta ad oggi la *baseline* strumentale utilizzata per avviare il percorso di implementazione dinamica del lavoro in modalità agile e verrà implementato in funzione delle mutate esigenze e/o necessità che si verificheranno nel corso del 2023.

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 - allo scopo di effettuare il graduale passaggio della modalità di Lavoro Agile dalla fase emergenziale a quella sperimentale/ordinaria - 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:

- I. creare le condizioni per agevolare lo sviluppo organizzativo attraverso il Lavoro Agile;
- II. sviluppare le infrastrutture e i sistemi informatici a sostegno del Lavoro Agile;
- III. 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;
- IV. ottimizzare le risorse finanziarie attraverso il ricorso al Lavoro Agile;
- V. creare un clima organizzativo funzionale al Lavoro Agile.

Per l'attuazione dei citati obiettivi si ritengono necessari i seguenti interventi organizzativi:

- 1.** Aggiornamento del vigente disciplinare che contempli un ripensamento della disciplina del lavoro pubblico, che riflette modelli organizzativi basati sulla presenza fisica in ufficio, gli istituti relativi al trattamento giuridico nonché l'opportunità di ampliare il novero delle attività individuate in attuazione delle indicazioni contenute nella Direttiva 1 giugno 2017 n. 3/2017;
- 2.** Nomina del gruppo di Coordinamento Organizzativo del Lavoro Agile (COLA);
- 3.** Formazione;
- 4.** Individuazione di spazi di coworking;
- 5.** Infrastruttura informatica;
- 6.** Sicurezza informatica;
- 7.** Riduzione di tempi e costi per l'Amministrazione e per il dipendente;
- 8.** Digitalizzazione.

Il Piano si articolerà in tre fasi (avvio, sviluppo intermedio, fase avanzata) e per il triennio oggetto di questo Piano, resta ferma l'intenzione della SZN - per l'anno 2023 - di istituire il

gruppo di Coordinamento Organizzativo del Lavoro Agile (COLA), 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 richiede l'identificazione dettagliata dei processi 'smartizzabili' a requisito di una efficace organizzazione del lavoro e della produttività generale e quindi del valore pubblico che la SZN rappresenta.

Per quanto riguarda la Formazione - in attesa del perfezionamento del Piano di Formazione della Stazione Zoologica - si ritiene urgente attivare 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 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 deve facilitare 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.

Un ruolo di fondamentale importanza verrà ricoperto dall'istituzione di "smart meeting" a cadenza ciclica, con l'intenzione di focalizzare in momenti specifici il confronto sia verticale che orizzontale sulla tematica del lavoro agile.

Si ritiene necessario ragionare – così come implementato da altri Enti - sugli impatti del Lavoro Agile sulla logistica (*spazi di coworking*), in considerazione anche dell'incremento dell'organico. E' quindi necessario sperimentare spazi di co-working anche virtuali, dove postazioni di lavoro e sale riunioni possano essere prenotate quotidianamente dal personale che svolge la propria attività prevalentemente in modalità agile, tramite l'utilizzo di un sistema di prenotazione già adottato dalla SZN per l'impiego dei laboratori ed aree funzionali per la ricerca. Sulla base dell'efficacia che sarà riscontrata nell'utilizzo di questo ambiente di lavoro, la SZN valuterà in una fase successiva la creazione di ulteriori spazi di co-working anche all'interno di tutte le Sedi.

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. Nonostante le specificità proprie dell'Ente per la ricerca scientifica, si intende anche provvedere ad un'analisi per l'adeguamento delle dotazioni software, più fortemente orientate alla adozione di soluzioni di lavoro collaborativo, per quanto applicabile.

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 2023-2025 una politica di continuo investimento e miglioramento con l'obiettivo finale di giungere tra il 2024 ed il 2025 ad un cambiamento strutturale nell'organizzazione del lavoro.

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.

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.

Coordinamento Area Amministrazione Generale – Contribuisce assieme al Consiglio dei Dipartimenti alla predisposizione del Piano del Fabbisogno del Personale e 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. Cura i rapporti con le OO.SS. per un confronto in merito all'impatto del Lavoro Agile sugli Istituti contrattuali.

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. Supporta la Direzione Generale nelle azioni di coordinamento per l'aggiornamento, adeguamento e attuazione per il concreto potenziamento della rete dati e fonia che consente ai lavoratori da remoto di condividere e consultare gli archivi e le procedure.

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

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 di avvio, sviluppo intermedio, sviluppo avanzato (tabella 18)

Tabella 18. Programma di Sviluppo del Lavoro Agile.

Dimensione	Obiettivo	Indicatore	2022* Fase di Avvio	2023 <i>consolidamento</i> Fase di Avvio Fase di Sviluppo	2024 Fase di Sviluppo Intermedio	2025 Fase di Sviluppo Avanzato
Condizioni Abilitanti del Lavoro Agile						
	Costituzione del Gruppo di Coordinamento Organizzativo del Lavoro Agile (COLA)	Nomina del gruppo di coordinamento organizzativo del lavoro agile	Costituzione del gruppo e definizione piano di lavoro	Costituzione del gruppo e definizione piano di lavoro		
	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 agile	Verifica delle licenze SW Verifica della strumentazione acquisita e messa a regime del relativo utilizzo	Eventuale integrazione delle dotazioni HW e SW	Valutazione dell'efficacia del SW	Valutazione dell'efficacia del SW
	Attuare una programmazione per obiettivi, processi o progetti	Definizione dello schema per l'accordo individuale del lavoro agile in regime ordinario	Entro la scadenza dello stato di emergenza da COVID-19	Entro la scadenza dello stato di emergenza da COVID-19	Stipula accordi individuali con il personale	Stipula accordi individuali con il personale
	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 20%	Min 30%	50%	100%

Dimensione	Obiettivo	Indicatore	2022* Fase di Avvio	2023 <i>consolidamento</i> Fase di Avvio Fase di Sviluppo	2024 Fase di Sviluppo Intermedio	2025 Fase di Sviluppo Avanzato
		% lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze organizzative specifiche del lavoro agile nell'anno	Min 10%	Min 20%	50%	100%
		% lavoratori agili che hanno partecipato a corsi di formazione sulle competenze digitali nell'anno	Min 20% Formazione specifica su singoli applicativi in relazione alle esigenze	Min 30% Formazione specifica su singoli applicativi in relazione alle esigenze	100% Formazione specifica su singoli applicativi in relazione alle esigenze	100% Formazione specifica su singoli applicativi in relazione alle esigenze
		Costi per formazione competenze funzionali al lavoro agile (in euro)	Tra 4000 e 8000	Tra 8000 e 10000	Tra 10000 e 12000	Tra 10000 e 12000
	Garantire l'accessibilità degli strumenti di lavoro e dei documenti di lavoro da remoto	% applicativi consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%
		% basi dati consultabili in lavoro agile	100%	100%	100%	100%
		Investimenti in digitalizzazione di servizi progetti, processi (in euro)	cfr PTI	cfr PTI	cfr PTI	cfr PTI
	Assicurare a tutto il personale la dotazione informatica necessaria per lo svolgimento del lavoro in modalità agile	Num di PC per lavoro agile	Min 20	Min 30	40	40
		% lavoratori agili dotati di dispositivi e traffico dati	Min 50% richiedenti	Min 50% richiedenti	75% richiedenti	100% richiedenti
		Disponibilità di un sistema VPM	SI	SI	SI	SI

Dimensione	Obiettivo	Indicatore	2022* Fase di Avvio	2023 consolidamento Fase di Avvio Fase di Sviluppo	2024 Fase di Sviluppo Intermedio	2025 Fase di Sviluppo Avanzato
	Ridefinire gli spazi destinati ad uffici tradizionali per facilitare lo svolgimento del lavoro in modalità agile	Num sale riunioni disponibili o spazi di co-working	3	+3	+3	+3
		Numero postazioni mobili realizzate	Almeno 5	Almeno 8	Almeno 15	Almeno 20
		Numero spazi ristoro realizzati	0	1	1	1

Attuazione del Lavoro Agile

	Garantire lo svolgimento del lavoro agile a tutti i dipendenti che ne facciano richiesta^	% lavoratori agili effettivi	100%	100%	100%	100%
		% giornate lavoro agile	Almeno 50%	Almeno 60%	Almeno 60%	Almeno 60%
	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 8	Almeno 10	Almeno 10
		n. di incontri trimestrali con tutto il personale per valutare lo stato di attuazione del lavoro agile	1	1	1	1
	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%			

Dimensione	Obiettivo	Indicatore	2022* Fase di Avvio	2023 consolidamento Fase di Avvio Fase di Sviluppo	2024 Fase di Sviluppo Intermedio	2025 Fase di Sviluppo Avanzato
Mitigazione rischi informatici		a) individuazione rischi informatici attraverso analisi del rischio	a) 50% entro il 31/12/2022	a) 50% entro il 31/12/2023	a) 70% entro il 31/12/2024	a) 100% entro il 31/12/2024
		b) definizione ed implementazione del piano di trattamento del rischio cyber	b) 30% entro il 31/12/2022	b) 40% entro il 31/12/2023	b) 70% entro il 31/12/2024	b) 100% entro il 31/12/2024
		c) definizione ed implementazione delle politiche di utilizzo e gestione degli assetti informatici	c) 30% entro il 31/12/2022	c) 40% entro il 31/12/2023	c) 70% entro il 31/12/2024	c) 100% entro il 31/12/2024
		d) definizione ed implementazione del piano di formazione sulla sicurezza informatica	d) 30% entro il 31/12/2022	d) 40% entro il 31/12/2023	d) 70% entro il 31/12/2024	d) 100% entro il 31/12/2024

Impatto						
Migliorare il livello di soddisfazione e benessere organizzativo	% dipendenti soddisfatti della qualità della pianificazione del lavoro in regime di lavoro agile	60%	60%	70%	80%	
	Grado di soddisfazione complessiva sul lavoro agile per i dipendenti (su una scala 1-4)	Identificare la baseline (almeno >2.8)	3,5	3,6	3,6	
	Grado di soddisfazione complessiva sul lavoro agile dei dirigenti e responsabili di UO (su una scala 1-4)	Identificare la baseline (almeno >2.8)	Almeno 3,2	Almeno 3,5	Almeno 3,5	
Ridurre i costi di gestione**	Riduzione dei costi di consumabili di natura informatica (quali ad esempio carta stampante, toner, ecc.)	- 5% sul dato 2021	- 2% sul triennio 2020-2022	- 3% sul triennio 2021-2023	-3% sul triennio 2022-2024	
	Riduzione dei costi energetici	-5% sul dato 2021	- 2% sul triennio 2020-2022	<<2% sul triennio 2021-2023	-4% sul triennio 2022-2024	

^ Fermo restando il rispetto di almeno il 15% sul totale del personale.

* Le informazioni relative all'anno 2022 sono riportate solo per facilitare la comparazione con il triennio. Si ricorda che la SZN ha avviato il Lavoro Agile in occasione della pandemia COVID-19 e successivamente adottato come modalità organizzativa in fase sperimentale (nel corso del 2022)

** Per la valutazione della riduzione dei costi di gestione è stata implementata rispetto al precedente piano inserendo come baseline il triennio di riferimento per ottimizzare la misurabilità dell'indicatore

Piano triennale di Fabbisogno del Personale

La programmazione triennale del fabbisogno della Stazione Zoologica Anton Dohrn (SZN) prende in considerazione il reclutamento dei profili professionali coerenti con gli obiettivi strategici dell'Ente descritti nel Documento di Indirizzo Programmatico anno 2023 e Bilancio Triennale 2023-2025 (cfr. delibera del CdA num. 177 del 30/12/2022), nel Documento di Vision decennale (cfr. delibera del CdA num. 108 del 14/6/2021) della SZN, e da quanto disposto dal D.Lgs. 218/2016.

Come è noto, il già menzionato D.lgs. 218/2016 *“Semplificazione delle attività degli enti pubblici di ricerca ai sensi dell'articolo 13 della legge 7 agosto 2015, n. 124”*, prevede che ogni EPR 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 e le variazioni dell'organico e la programmazione per il reclutamento, nel rispetto dei limiti in materia di spesa per il personale. Più precisamente, l'art. 12 del D.lgs. 218/2016 esclude gli Enti di Ricerca dalle procedure autorizzative previste dall'art. 35 del D.lgs. 165/2001 (sostituite invece dal regime di autonomia *“vigilata”* prevista dall'art. 9 del D.lgs. 218/2016) tramite lo strumento 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.

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.

Come previsto dal D.Lgs. 25 novembre 2016, num. 218, l'**articolo 9 "Fabbisogno, budget e spese di personale"** in particolare **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.].

Tale indicatore, pertanto, include nel calcolo del limite tutte le entrate anche quelle derivanti da fonti esterne al FOE ed il suo livello va tenuto in considerazione ai fini della sostenibilità della spesa di personale con riferimento al prudenziale equilibrio di bilancio dell'Ente. Si rileva che ad oggi – sulla base dei dati di Bilancio di Previsione 2023 della SZN – il FOE appare interamente utilizzato per il sostenimento delle spese obbligatorie compreso il personale attualmente in servizio.

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

Il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale 2023-2025 della SZN è da ritenersi nella sua accezione provvisoria consentendo l'ottimale distribuzione delle risorse umane con la concomitante verifica delle necessità organizzative e attuazione della valorizzazione di quelle interne, come dettato dalla norma di riferimento (cfr. DLgs 30 marzo 2001 n. 165; D.M. 30 giugno 2022 n. 132, per quanto di pertinenza).

Come indicato al citato Documento di Indirizzo Programmatico anno 2023 e Bilancio Triennale 2023-2025 - approvato con delibera del CdA della SZN num. 177 del 30 dicembre 2022 - la strategia di reclutamento della SZN verte sui seguenti elementi prioritari:

- a. promuovere il reclutamento di ricercatori eccellenti a livello nazionale e internazionale per potenziare ulteriormente l'impatto scientifico della Stazione Zoologica;
- b. rafforzare il personale negli uffici amministrativi;
- c. promuovere le opportunità di carriera meritocratiche per il personale dell'Ente;
- d. potenziare le risorse umane a elevata qualificazione per l'amministrazione e la gestione dell'Ente;
- e. promuovere la mobilità tra Enti e con le Università tenendo conto delle caratteristiche geografiche, intersettoriali e la creazione di strutture congiunte tra Enti Pubblici di

Ricerca, valorizzando al meglio le competenze e le complementarità quale elemento chiave dell'applicazione della Carta Europea dei Ricercatori (art. 4, comma 7 lettera h) e dello Statuto della SZN;

- f. offrire opportunità di reclutamento per giovani ricercatori e per ricercatori eccellenti in posizioni apicali;
- g. mantenere gli equilibri di reclutamento di personale appartenente alle categorie protette, valorizzando le competenze in diversi ambiti scientifici dell'Ente;
- h. offrire opportunità di carriera al personale interno all'Ente (ricercatori, tecnologi e personale tecnico-amministrativo);
- i. permettere una crescita equilibrata tra dipartimenti, strutture di ricerca e supporto, e amministrazione;
- j. consolidare le sedi territoriali dell'Ente prevedendo per tutte questa la massa critica di risorse umane e infrastrutturale necessario alla loro piena funzionalità;
- k. rafforzare il ruolo di leadership nella costruzione e gestione di infrastrutture complesse per la ricerca marina avanzata.

Nei successivi paragrafi si provvede a fornire il quadro delle informazioni per la concessione di tale autorizzazione secondo il seguente schema:

- i. descrizione del personale in servizio al 31/12/2022;
- ii. individuazione delle risorse disponibili per le assunzioni di personale a tempo indeterminato sulla base di quanto prescritto dal D.Lgs. 218/2016;
- iii. descrizione del numero e della tipologia di unità di personale a tempo indeterminato da assumere nel triennio 2023-2025;
- iv. stima dei costi associati al piano di fabbisogno 2023-2025;
- v. descrizione delle graduatorie vigenti;
- vi. verifica delle prescrizioni sulle assunzioni obbligatorie;
- vii. descrizione delle modalità di reclutamento;
- viii. individuazione dei concorsi interni per il personale tecnico-amministrativo.

Personale in Servizio al 31 dicembre 2022

Al 31 dicembre 2022, la SZN conta **216 in servizio a tempo indeterminato, 22 a tempo determinato e 161 con altre tipologie di contratto per un totale di 399 unità** impiegate nelle attività di ricerca, gestionali e/o amministrative.

La Tabella 19 riporta le informazioni relative al personale a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2022, ripartite per profili e livelli.

Tabella 19. Personale in servizio al 31.12.2022

LIVELLO	PROFILO	PERSONALE IN SERVIZIO AL 31.12.2022
I	Dirigente di Ricerca	11
II	Primo Ricercatore	20
III	Ricercatore	55
I	Dirigente Tecnologo	3
II	Primo Tecnologo	9
III	Tecnologo	29
	Totale area Ricerca	127
IV	Collaboratore TER	12
V	Collaboratore TER	18
VI	Collaboratore TER	30
VI	Operatore Tecnico	2
VII	Operatore Tecnico	2
VIII	Operatore Tecnico	0
	Totale area Tecnica	64
IV	Funzionario Amministrativo	1
V	Funzionario Amministrativo	9
V	Collaboratore Amministrativo	0
VI	Collaboratore Amministrativo	6
VII	Collaboratore Amministrativo	8
VII	Operatore Amministrativo	1
	Totale area Amministrativa	25
Riepiloghi per ambito		
	Totale area Ricerca	127
	Totale area Tecnica	64
	Totale area Amministrativa	25
	Totale generale	216

In breve, il personale classificabile nell'area amministrativa corrisponde a circa l'11% delle risorse umane (TI); tale percentuale raggiunge circa il 18% considerando le unità di personale afferente ai profili CTER e tecnologo che operano in ambito organizzativo-gestionale dell'Ente.

La Tabella 20 dettaglia le unità di personale a tempo determinato in servizio al 31.12.2022 (in totale 22 unità) ripartite per profili e livelli e per origine dei fondi su cui le spese sono imputate.

Tabella 20. Personale a tempo determinato al 31.12.2022.

LIVELLO	PROFILO	FONDO ORDINARIO	FONDI ESTERNI
III	Ricercatore	1	5
III	Tecnologo	3	1
V	Funzionario Amministrativo	2	1
VI	Collaboratore TER	1	4
VII	Collaboratore Amministrativo	2	2
TOTALE		9	13

Le unità di personale afferente ad altre tipologie di contratto al 31.12.2022 sono indicate alla tabella seguente.

Tabella 21. Altro Personale al 31.12.2022.

ALTRO PERSONALE	FONDI SZN	Altri FONDI
Assegnisti	8 ^(a)	34
Borsisti	13 ^(b)	53
Comandi in Entrata	0	
Dottorandi	38 ^(c)	13
Borse Marie Curie		1
Contrattisti	1	
Totale	60	101

^(a) di cui 3(tre) assegni di ricerca con finanziamento pro-quota da fondi da progetti o altri Enti

^(b) di cui 2(due) borse di ricerca con finanziamento pro-quota da fondi da progetti o altri Enti

^(c) di cui 24 con finanziamento al 50%

Di seguito sono dettagliate le unità di personale il cui reclutamento a tempo indeterminato è stato approvato al 31.12.2022 e le cui procedure sono ancora in corso. Per quanto riguarda le procedure relative ai concorsi pubblici espletati o in corso, si rimanda alla sezione ‘Verifica delle graduatorie vigenti’ alle pagine seguenti.

Tabella 22. Reclutamento approvato dal CdA della SZN entro il 31.12.2022 e relativo a unità di personale che non ha ancora preso servizio.

LIVELLO	PROFILO	PERSONALE APPROVATO dal CDA al 31.12.2022
I	Dirigente di Ricerca	2
II	Primo Ricercatore	0
III	Ricercatore	5
I	Dirigente Tecnologo	0
II	Primo Tecnologo	0
III	Tecnologo	2
	Totale Area Ricerca	9
IV	Collaboratore TER	0
V	Collaboratore TER	0
VI	Collaboratore TER	8
VI	Operatore Tecnico	0
VII	Operatore Tecnico	0
VIII	Operatore Tecnico	1
	Totale Area Tecnica	9
IV	Funzionario Amministrativo	0
V	Funzionario Amministrativo	1
V	Collaboratore Amministrativo	0
VI	Collaboratore Amministrativo	0
VII	Collaboratore Amministrativo	2
VII	Operatore Amministrativo	0
	Totale Area Amministrativa	3

LIVELLO	PROFILO	PERSONALE APPROVATO dal CDA al 31.12.2022
	Totale area Ricerca	9
	Totale area Tecnica	9
	Totale area Amministrativa	3
	Totale Generale	21

Con queste tipologie di rapporto di lavoro complessivamente considerate, l'Ente ha sviluppato in questi anni e quindi al 2022 un potenziale di risorse umane pari a 420 unità.

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 la suddetta capacità assunzionale sono stati trasmessi dal Dipartimento Funzione Pubblica e sono stati utilizzati per calcolare il costo di competenza del personale in servizio riportato nella seguente tabella.

Tabella 23. Spesa complessiva per il personale in servizio al 31.12.2022, calcolata anche in percentuale in riferimento al costo medio della qualifica del Dirigente di Ricerca¹⁷

Livello	Percentuale	Costo DFP	TFR	Costo da considerare per spese di competenza	Personale in servizio al 31.12.2022	Costo complessivo (euro)
Dir. Ricerca	100,00%	€ 118.523	€ 5.243	€ 123.766	11	1.361.426
I Ricercatore	70,20%	€ 83.203	€ 3.974	€ 87.177	20	1.743.540
Ricercatore	43,80%	€ 51.913	€ 3.061	€ 54.974	55	3.023.570
Dir. Tecnologo	100,37%	€ 118.962	€ 5.243	€ 124.205	3	372.615
I Tecnologo	72,10%	€ 85.455	€ 3.974	€ 89.429	9	804.861
Tecnologo	43,80%	€ 51.913	€ 3.061	€ 54.974	29	1.594.246
IV Livello	43,00%	€ 50.965	€ 2.476	€ 53.441	13	694.733
V Livello	36,70%	€ 43.498	€ 2.248	€ 45.746	27	1.235.142
VI Livello	32,50%	€ 38.520	€ 2.038	€ 40.558	38	1.541.204
VII Livello	30,30%	€ 35.912	€ 1.855	€ 37.767	11	415.437
VIII Livello	28,00%	€ 33.186	€ 1.725	€ 34.912	0	0
TOTALE					216	12.786.774

La tabella seguente riporta il totale delle entrate complessive al netto delle partite di giro nel triennio 2020-2022.

Tabella 24. Entrate complessive della SZN nel triennio 2020-2022 e la relativa media.

Esercizio	Totale Entrate
2020	25.702.948
2021	21.481.259
2022	34.406.444
Totale	81.590.651
Media delle entrate	27.196.884

Al 31 dicembre 2022, il rapporto “*Spesa complessiva per personale / Media delle entrate nel triennio*” risulta essere pari a **0,47** - quindi il 47% della spesa teoricamente possibile per il personale, prevista dal comma 2, art. 9 del D.Lgs. 218/2016.

Nella sezione ‘*Costi associati al Piano di Fabbisogno 2023-2025*’ del presente documento, 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 2023 nei limiti del 60% della media delle entrate nel triennio precedente, che può raggiungere il 65% considerando i maggiori oneri per l’adeguamento del CCNL vigente, fatto salvo l’equilibrio di

¹⁷ cfr. allegato 2 alla Nota Circolare del Dipartimento Funzione Pubblica del 13/12/2017 (DFP-0072298-P-13/12/2017)

bilancio.

Numero e tipologia di unità di personale TI da assumere nel triennio 2023-2025

Il piano di fabbisogno 2023-2025 è finalizzato all'incremento delle capacità di ricerca, a promuovere opportunità di carriera meritocratiche per i ricercatori dell'Ente, a rafforzare il personale dell'area amministrativa, e potenziare le risorse umane a elevata qualificazione per l'amministrazione e la gestione dell'Ente, strategia necessaria per perseguire gli obiettivi strategici dell'Ente incluso il potenziamento dei Dipartimenti dell'Ente – la loro organizzazione scientifica- e la piena fruibilità delle infrastrutture complesse per la ricerca marina avanzata tramite reclutamento di personale idoneo al loro funzionamento.

Al momento della stesura del presente documento, il personale in servizio a tempo indeterminato ammonta a 214 unità. Sulla base degli atti deliberativi e dei piani di fabbisogno precedenti il reclutamento in corso prevede ulteriori 21 unità, per le quali alla data di questo documento cinque (5) risultano perfezionate le assunzioni a seguito di concorsi già espletati.

La tabella seguente riepiloga l'organico previsto dai PTA precedenti, il piano di reclutamento distinto per profili e il conseguente organico, tenendo conto dei pensionamenti che avverranno nel triennio.

Tabella 25. Piano di reclutamento nel triennio 2023-2025.

	2022	2023					2024					2025				
		Recl	Art 15	Rid	Pens	Org	Recl	Art 15	Rid	Pens	Org	Recl	Art 15	Rid	Pens	Org
Dirigente di ricerca	16	3	2		-1	20	2	1		-3	20		1		-1	20
Dirigente tecnologo	3	1				4				4						4
Primo ricercatore	22	4	6	-2	-3	27	2	3	-1		31		3	-1	-1	32
Primo tecnologo	10	1	1			12	2 ^a	1			15		2 ^a			17
Ricercatore	60	1		-6		55	5		-3		57			-3		54
Tecnologo	31	2 ^a		-1		32	4 ^a		-1		35	2 ^a		-2	-1	34
Collaboratore TER	68	6			-1	73	2				75					75
Operatore Tecnico	5					5					5				-1	4
Funz. amm.	11	4				15	2				17	2				19
Coll. amm.	16	2				18	2			-1	19	2				21
Operatore amm.	1					1					1					1
TOTALE	243	24	9	9	5	262	21	5	5	4	279	6	6	6	4	281

^(a) di cui 1(uno) per ambito Organizzativo Gestionale
In rosso i totali delle riduzioni/pensionamenti

Nel triennio 2023-2025, la SZN rappresenta un fabbisogno di personale funzionale alla crescita dell'Ente di ulteriori 51 unità (24 nel 2023, 21 nel 2024 e 6 nel 2024), che considerati i 13 pensionamenti previsti nel triennio e le altre riduzioni, determineranno un organico complessivo di 281 unità.

Nel triennio 2023-2025 è prevista anche:

- a) **L'applicazione dell'art. 15** per le progressioni interne nei livelli I-III **per un totale complessivo di 20 unità di personale.** In merito si fa presente che tale spesa è finanziata dal MUR con incremento del FOE per euro 517.317,00 come determinato dal Decreto prot. 00001156 del 25 gennaio 2023 del Segretariato Generale Direzione Generale della Ricerca in attuazione della Legge 30 dicembre 2021 n. 234, art. 1 comma 310, lett. b), come modificata dall'art. 1 commi 573 e 574 della legge 29 dicembre 2022 n. 197 - somma da destinare alla promozione dello sviluppo professionale di ricercatori e tecnologi. Si produrrà apposito approfondimento teso alla massimizzazione del beneficio atteso dall'applicazione del suddetto decreto compatibilmente con le esigenze funzionali-organizzative e nel pieno rispetto dello spirito della norma stessa.
- b) La messa in opera delle posizioni specificate nell'ultimo paragrafo per **l'applicazione della valorizzazione professionale per i livelli IV - VIII dell'art. 53** previste nell'ambito delle risorse di cui al CCI 2020 – 2022 ed art. 54 a completo utilizzo dell'ammontare del Fondo costituito ai sensi dell'art. 90 del CCNL 2016 – 2018 e del relativo Accordo.
- c) le **stabilizzazioni ex comma 1, e 2 posizioni da bandire ai sensi art. 20 del D.Lgs. 75/2017, a valere dei posti disponibili in organico.**

Sarà data priorità all'attuazione del piano di reclutamento di personale in ambito organizzativo gestionale considerata l'attuale carenza di risorse in merito.

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 esponenziale dell'Ente dell'ultimo periodo, garantisce il corretto equilibrio fra le varie tipologie di personale addetto alla ricerca negli Enti Pubblici di (Tabella 26).

Tabella 26. Indicatori percentuali al 2025 in relazione alla piramide della ricerca

RAPPORTO previsto sul Pdf 2025	VALORE PERCENTUALE	OBIETTIVO
Dir Ricerca + Dir. Tecnologi / totale personale livelli I-III	15%	< 15%
Primi ricercatori e Primi tecnologi/ totale personale livelli I-III	30%	< 35%
Ricercatori e Tecnologi/totale personale livelli I-III	54%	>= 50%
Personale Tecnico-Amministrativo/Totale personale	43%	< 50%
Tecnici/totale personale livelli I-III	49%	ND
Personale amministrativo ^(a) /Totale personale livelli I-III	25%	ND
Personale amministrativo ^(a) /Totale personale	15%	ND

^(a) conteggiato tenendo conto solo del personale afferente a profili amministrativi

Costi associati al Piano di Fabbisogno 2023-2025

Il costo di competenza del personale per il triennio 2023-2025 (Tabella 27) è stato calcolato applicando i costi standard ricevuti dal Dipartimento Funzione Pubblica in data 13/12/2017 (DFP-0072298-P-13/12/2017) per i quali si attende un aggiornamento in relazione agli incrementi del nuovo CCNL 2019 - 2021.

Tabella 27. Costi standard del piano di reclutamento 2023-2025

Livello	Costo standard	2023		2024		2025	
		Organico	Costo complessivo	Organico	Costo complessivo	Organico	Costo complessivo
Dir. Ricerca	€123,766.00	20	€2,475,320.00	20	€2,475,320.00	20	€2,475,320.00
I Ricercatore	€87,177.00	27	€2,353,779.00	31	€2,702,487.00	32	€2,789,664.00
Ricercatore	€54,974.00	55	€3,023,570.00	57	€3,133,518.00	54	€2,968,596.00
Dir. Tecnologo	€124,205.00	4	€496,820.00	4	€496,820.00	4	€496,820.00
I Tecnologo	€89,429.00	12	€1,073,148.00	15	€1,341,435.00	17	€1,520,293.00
Tecnologo	€54,974.00	32	€1,759,168.00	35	€1,924,090.00	34	€1,869,116.00
IV Livello	€53,441.00	14	€748,174.00	14	€748,174.00	14	€748,174.00
V Livello	€45,746.00	30	€1,372,380.00	31	€1,418,126.00	33	€1,509,618.00
VI Livello	€40,558.00	49	€1,987,342.00	52	€2,109,016.00	52	€2,109,016.00
VII Livello	€37,767.00	18	€679,806.00	19	€717,573.00	20	€755,340.00
VIII Livello	€34,912.00	1	€34,912.00	1	€34,912.00	1	€34,912.00
		262	€16,004,419.00	279	€17,101,471.00	281	€17,276,869.00

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. Sulla base di quanto indicato alla Tabella 27, la Tabella 28 mostra come tale vincolo sarà rispettato anche quando il piano di reclutamento 2023-2025 sarà completato. Prudenzialmente, la media delle entrate nel triennio è stata considerata costante, senza tenere conto del fatto che il numero di ricercatori e tecnologi è passato da 117 (al 31.12.2021) a 127 unità (al 31.12.2022) e stimata a 161 unità (alla fine del 2025), con la necessità funzionale di reperire risorse esterne nel prossimo triennio.

Tabella 28. Verifica del rispetto del vincolo “Rapporto costo standard/media entrate < 0,8” dati approssimati all’unità)

Media entrate correnti nel triennio 2020-2022	euro 27.196.884
Rapporto costo standard 2023/media entrate	0,59
Rapporto costo standard 2024/media entrate	0,63
Rapporto costo standard 2025/media entrate	0,64

Come sopra detto, il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale per la SZN 2023 - 2025 dovrà tener conto dell’utilizzo ottimale delle risorse finanziarie disponibili per il reclutamento di personale a tempo indeterminato e potrà essere attuato per le nuove assunzioni programmate salvo il rispetto degli equilibri di bilancio.

In merito all’attuazione completa delle nuove risorse da assumere nel triennio determina, infatti, oneri aggiuntivi di bilancio rispetto alle 16 unità di personale già previste nel Bilancio 2023 stimabili in circa 2.3 milioni di euro.

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 indeterminato 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 e 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.

Tabella 29. Graduatorie di concorsi pubblici in vigore presso la SZN per due (2) anni dalla loro approvazione; la vigenza della lista degli idonei è riportata sulla base delle DDG originali e si provvederà alla validazione delle stesse sulla base degli accertamenti in corso da parte della Direzione Generale.

Bando di Concorso	Descrizione	Determina	Profilo	Graduatoria vincitori e Idonei
26/2019	Attività del museo Darwin Dohrn e gestione della collezione biologica della SZN	Num. 481 del 18-10-2021	Tecnologo - III livello	1 vincitore in servizio 5 idonei
38/2019	Biotecnologie marine per l'ambiente	Num. 483 del 18-10-2021	Ricercatore - III livello	1 vincitore in servizio 3 idonei
40/2019	Biochimica marina per applicazioni biotecnologiche	Num. 482 del 18-10-2021	Ricercatore - III livello	1 vincitore in servizio 3 idonei
42/2019	Supporto alle attività dell'area amministrazione centrale	Num. 210 del 26-04-2021	Funzionario Amm. - V livello	1 vincitore in servizio 3 idonei
04/2021	Analisi bioinformatica per analisi genomiche, trascrittomiche e comparative, sviluppo risorse per la gestione di database bioinformatici su organismi marini	Num. 127 del 11-03-2022	CTER - VI livello	1 vincitore in servizio 3 idonei
07/2021	Supporto tecnico-scientifico alla ricerca di biologia ed ecologia marina	Num. 83 del 18-02-2022	CTER - VI livello Legge 68/99 art. 1	1 vincitore in servizio 2 idonei
18/2021	Biologia marina e/o ecologia marina con competenze multidisciplinari volti alla comprensione delle interazioni tra organismi e ambiente marino	Num. 278 del 04-07-2022	Il Primo Ricercatore	1 vincitore (in servizio dal 01-01-2023) 4 idonei
09/2022	Bandi, garee appalti	num. 33 del 13-01-2023	Tecnologo III Livello	1 vincitore dal 16-02-23; 1 idoneo
08/2022	Attività scientifico museali, con competenze nella preparazione delle collezioni museali		CTER VI	1 vincitore in servizio 1 idoneo
Bandi in corso				
01/2022	Attività di supporto alle ricerche relative alla biochimica e alla biologia cellulare degli organismi marini		CTER-VI livello	
04/2022	Biologia, biochimica e evoluzione degli organismi marini con competenze multidisciplinari		Dirigente di Ricerca - I Livello	
05/2022	Biologia sintetica delle alghe unicellulari		Ricercatore - III livello	
06/2022	Biochimica marina per applicazioni biotecnologiche		CTER - VI livello	

Bando di Concorso	Descrizione	Determina	Profilo	Graduatoria vincitori e Idonei
07/2022	Biotecnologie marine		Dirigente di Ricerca - I Livello	
11/2022	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		CTER VI	
12/2022	Ecologia microbica		CTER VI	
13/2022	Ecologia molecolare		CTER VI	
14/2022	Area amministrazione generale		Coll.Amm VII	
15/2022	Supporto alla gestione delle attrezzature di laboratorio, dei fotobioreattori e delle strumentazioni per le analisi di biologia molecolare		OTP VIII	
16/2022	Immunologia degli organismi marini		Ricercatore - III livello	
17/2022	Genomica funzionale degli organismi marini		Ricercatore - III livello	
18/2022	Neuroscienze cellulari e molecolari		Ricercatore - III livello	
Procedure Selettive art. 22 D.Lgs. 75/2017			Tecnologo III livello	1 posto
Procedure Selettive art. 22 D.Lgs. 75/2017			CTER VI	3 posti

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 e 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.

Tabella 30. 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)
2023	257	18	16	2	3	2	1
2024	274	19	18	1	3	3	0
2025	276	19	19	0	3	3	0

La SZN, nel triennio 2023-2025, in base all'organico previsto e al numero di unità appartenenti alle categorie protette in servizio, provvederà a reclutare 4 (quattro) unità di personale dalle categorie protette per rispettare gli obblighi di legge, come indicato nella seguente tabella.

Tabella 31. Piano di assunzione personale categorie protette.

Profilo	Livello	2023	2024	2025
Collaboratore Tecnico art. 1	VI	1	0	0
Collaboratore amministrativo art. 1	VII	1	1	0
Collaboratore amministrativo art. 18	VII	1	0	0
Totale		3	1	0

In merito alle risorse finanziarie necessarie per tali assunzioni, queste, ai sensi della normativa vigente, saranno a carico del 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 profili di eccellenza scientifica, volti a identificare con approccio comparativo e meritocraticamente i migliori candidati. I bandi pubblicati dal 2021 prevedono la presenza di idonei in graduatoria. L'applicazione delle procedure concorsuali relative "all'articolo 15" 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). 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 2023-2025 saranno banditi i concorsi interni per la progressione di livello e la valorizzazione professionale dei livelli IV - VIII del personale tecnico-amministrativo;

- in posizione apicale per **l'applicazione della valorizzazione professionale per i livelli IV - VIII dell'art. 53** previste nell'ambito delle risorse di cui al CCI 2020 – 2022 fino al completamento delle risorse disponibili (Tabella 32);

Tabella 32

Profili con livelli apicali	Posizioni previste	Personale in servizio
Collaboratore TER	8	12
Funzionario Amministrativo	1	1
Operatore Tecnico	2	2
Operatore Amministrativo	1	1
Totale complessivo	12	16

- 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 (Tabella 33).

Tabella 33.

Profili	Posti	Personale in servizio
Passaggi IV livello		
Collaboratore TER	16	18
Funzionario Amministrativo	5	9
Passaggi V livello		
Collaboratore Amministrativo	6	6
Collaboratore TER	3	31
Passaggi VI livello		
Collaboratore Amministrativo	5	7
Operatore Tecnico	2	2
Totale complessivo	37	73

Il costo delle predette selezioni interne è già compreso nel calcolo del limite dell'80% previsto dalle disposizioni normative vigenti.

Monitoraggio

Strumenti e modalità di monitoraggio

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.

- a. 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 di supporto della Performance e OIV sentite le Strutture responsabili
 - c. un monitoraggio annuale dello stato di avanzamento delle misure di mitigazione dei rischi organizzativi
 - d. un monitoraggio annuale della performance individuale dei Dirigenti, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della Performance.

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 suddetto 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 per l'anno 2023 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.