

PIANO DELLE PERFORMANCE 2022-2024

STAZIONE ZOOLOGICA
ANTON DOHRN DI NAPOLI



Articolo 10 del Dlgs 27 ottobre 2009 N. 150

(Approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione 1. del 26 gennaio 2022)

INDICE

1. Il Piano delle Performance della Stazione Zoologica.....	5
1.1 Analisi del contesto.....	5
2. La Stazione Zoologica Anton Dohrn – Mandato Istituzionale, Missione e strategia Scientifica	13
3. La SZN	17
SZN in cifre – analisi delle risorse umane	22
SZN in cifre – analisi delle risorse finanziarie.....	25
4. La Performance della Stazione Zoologica.....	26
Performance Istituzionale della SZN	30
Obiettivi specifici di Performance Istituzionale	31
Performance Organizzativa della SZN	36
Obiettivi Operativi di Performance Organizzativa.....	37
Performance Individuale della SZN	45
Obiettivi di Performance Individuale.....	46
6. Azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance	52

1. Il Piano delle Performance della Stazione Zoologica

Il Piano della Performance della Stazione Zoologica Anton Dohrn (SZN) è redatto ai sensi dell'Articolo 10, comma 1 lettera a) del DLgs 150/2009. Questo Piano è conforme al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) della SZN attualmente in vigore, aggiornato con l'edizione 2021 dopo la significativa revisione adottata nel 2020¹.

Il presente Piano è stato redatto tenendo conto delle Linee Guida vigenti dell'ANVUR e delle normative di riferimento, per quanto applicabili alla SZN.

Per facilitare la lettura di questa edizione del Piano e tenendo conto della sua essenziale prospettiva ciclica, si segnalano qui di seguito le principali novità apportate al documento rispetto all'edizione 2021-2023:

- identificazione di obiettivi specifici di performance istituzionale con riduzione del numero a fronte di un aggiornamento degli indicatori;
- declinazione degli obiettivi operativi e individuali in attuazione del SMVP della SZN;
- accorpamento del paragrafo degli stakeholder (interni ed esterni), per favorire la loro identificazione nel ciclo della performance;
- introduzione di ulteriori informazioni nello schema degli obiettivi con identificazione degli obiettivi organizzativi ed individuali.

1.1 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 del DLgs 150/2009, chiamata anche "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

¹ cfr **SMVP-2020**: delibera CdA SZN num 144 del 17/11/2020; delibera CdA SZN num 5 del 16/2/2021. **SMVP-2021**: delibera CdA SZN num 246 del 22/12/2021

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

- i.* delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- ii.* 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;
- 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 del 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.

Come riferito in precedenza, nel 2020 la SZN ha rivisitato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) e ha provveduto ad una serie di fasi di riorganizzazione interna inclusa l'amministrazione centrale; nel corso del 2021 questo processo si è esteso, come schematizzato nella Tabella 1.

Tabella 1. Elementi principali dei provvedimenti adottati dalla SZN nel corso del 2021

Delibera CdA Num	Data delibera	Titolo/Argomento della Delibera	LINK alla delibera
5	16.02.2021	Sistema misurazione della performance	https://drive.google.com/file/d/1r_hBLIKhZlGyC53TBqrGdKlUDxbOA97b/view
8	16.02.2021	Obiettivi strategici PCT 2021	https://drive.google.com/file/d/1K9ePUPAFev1HVbhiyE7i4Mlyn04TTby/view
9	16.02.2021	Nomina RPCT	https://drive.google.com/file/d/1xWj-2FVL5aRNTzjgKx1s8wwhkdHUBAwY/view
37	17.03.2021	Valutazione obiettivi del Direttore Generale	https://drive.google.com/file/d/1043WZzu2rWuudWAlxEpEwaYi4nuTeTMS/view
38	17.03.2021	Assegnazione obiettivi annuali del Direttore Generale	https://drive.google.com/file/d/1z_virJ1A14PtBpRhgMmg-ViToHk814N5/view
136	07.07.2021	Obiettivi Direttore Generale	https://drive.google.com/file/d/1x8IU1AiNVnZHpnCbriVcZD7aoHZK4Svf/view
191	19.10.2021	Organizzazione Ente	https://drive.google.com/file/d/1Qe2pZbr-BCoZx4fgBPIycOTchy9he3X/view
246	22.12.2021	Aggiornamento Sistema Misurazione della Performance	https://docs.google.com/spreadsheets/d/1m6LSXHHS11I075hnLtbGtB0-Xu0UhmqFqoz4Eaj6p0/edit#gid=521247519&range=H267:I267
247	22.12.2021	Assegnazione obiettivi personale con incarichi di responsabilità	https://drive.google.com/file/d/1TeeH9fhqtWysV-3lXy2sOjHmAehFiOkm/view

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. Dopo un anno di transizione, il 2022 vede l'adozione del SMVP, dopo il parere vincolante dell'OIV (cfr. Prot. SZN 6630/E1 e 6616/E1), 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.

La versione di questo Piano Triennale delle Performance si riferisce al Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023 approvato con decreto del Presidente del CdA n. 46 del 31/03/2021 per quanto di pertinenza e in attesa dell'approvazione del PTPCT 2022-2024.

Nel corso del 2021 la SZN ha adottato il Piano Triennale di Attività (PTA; cfr. delibera del CdA num 134 del 7 luglio 2021). 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 2022-2024 seguirà nei prossimi mesi.

La SZN persegue alcune direttrici: **1.** perseguire ed attuare risultati definiti, programmati, **2.** attribuire responsabilità collegate a indicatori affidabili, **3.** misurare i risultati conseguiti, **4.** 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.

Il Documento di Visione Strategica della SZN individua una serie di 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 questo Piano delle Performance. La SZN ha recentemente provveduto all'assegnazione degli obiettivi operativi per l'anno 2022 al personale con incarichi di responsabilità in attuazione al SMVP della SZN come indicato alla delibera del CdA num 247 del 22/12/2021 ed in particolare all'allegato. Gli obiettivi assegnati per il 2022 (1 gennaio 2022 – 31 dicembre 2022) 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) e i Direttori delle Sedi Territoriali di Tipo B (Ischia, Fano). Nel corso del 2022 si procederà – come previsto al vigente SMVP – all'assegnazione degli obiettivi dei responsabili delle strutture collegate e quelle eventualmente

individuate nell'organizzazione, nonché di quelli dei responsabili delle unità organizzative dell'Amministrazione e dei dirigenti/responsabili delle strutture funzionali. Tale percorso consentirà l'applicazione di obiettivi operativi a cascata, la previsione degli aggiornamenti per il triennio e le relative procedure di valutazione attraverso l'identificazione di una *check-list* e di sistemi di misurazione così come specificato al SMVP.

Nel corso del 2022 si prevede di applicare sistemi per la verifica degli obiettivi assegnati, il monitoraggio intermedio e continuo con eventuale richiesta di modifiche degli obiettivi in itinere, la rendicontazione finale che prevede a tempo utile a garantire la stessa senza slittamenti: la richiesta di relazioni, inclusa la rendicontazione su un sistema informativo in grado di consentire l'effettivo monitoraggio delle parti – incluso il Nucleo di Valutazione (OIV), la somministrazione di sistemi di verifica (feedback), come previsto e la valutazione del merito e "calcoli" per la premialità. Così come indicato al SMVP vigente, 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, tenuto conto della struttura organizzativa e gestionale deliberata dal Consiglio di Amministrazione ha facoltà di recepire, nell'ambito della Contrattazione d'Istituto e nei limiti delle risorse disponibili, l'applicazione:

- i. del comma 1 del DPR art. 22 12 febbraio 1991, n. 171 "Indennità per incarichi di direzione di strutture tecniche e scientifiche e di progetti di ricerca" che dispone: «Al personale dei livelli professionali I, II e III dei profili di ricercatore e di tecnologo potrà essere attribuita un'indennità per la direzione di strutture tecniche e scientifiche previste negli ordinamenti di servizio delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione e di progetti pluriennali di rilevanza nazionale approvati dal C.I.P.E. o finanziati dalla C.E.E. in misura non superiore al 15 per cento dello stipendio tabellare iniziale del livello professionale di appartenenza»;
- ii. dell'art. 10 "Indennità di responsabilità professionale" comma 1 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Parte Economica - Biennio 1996-1997 del 5 marzo 1998 che dispone: «L'indennità di cui all'art. 22 del D.P.R. 171/91 si applica anche ai ricercatori e tecnologi che esercitano nell'Ente funzioni per cui è richiesta l'iscrizione ad albi professionali.»;
- iii. del CCNL del personale del comparto delle Istituzioni e degli Enti di Ricerca e Sperimentazione per il quadriennio normativo 2002-2005 ed il primo biennio economico 2002-2003 e ss.mm.ii. ed in particolare:
 - art. 10 — "Indennità di responsabilità per i CTER del IV Livello e Funzionari di amministrazione" che dispone: «1. In sede di contrattazione integrativa nazionale di Ente verrà definita un'indennità ulteriore per 12 mensilità, a carico delle risorse di cui al

successivo art. 19, da attribuire al personale nel profilo professionale di CTER IV livello e al personale inquadrato Funzionario di amministrazione, cui venga affidato un incarico comportante una specifica responsabilità. 2. La medesima indennità è attribuibile al personale ricercatore e tecnologo»;

- art. 19 — Attività per prestazioni a committenti esterni che dispone: «1. I proventi di progetti di ricerca, consulenza e formazione finanziati con risorse private, comunitarie o pubbliche, diverse dalle fonti di finanziamento delle attività istituzionali, detratte tutte le spese direttamente connesse alla realizzazione del progetto stesso e i relativi costi marginali di funzionamento, sono utilizzati anche per la costituzione di un fondo di incentivazione la cui destinazione terrà conto dell'apporto dei gruppi oltre che dei singoli dipendenti. La relativa deliberazione dell'Ente sarà assunta previa concertazione con le OO.SS.»;

In applicazione del presente Piano e del SMVP 2021, a partire dal 2022, ai dipendenti con incarichi di responsabilità e/o coordinamento, sarà attribuita una indennità fissa mensile e una indennità annuale di risultato derivante dalla valutazione dei risultati conseguiti, entrambe definite in sede di contrattazione integrativa.

Vale la pena 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 alternative 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 l'applicazione di metodologie scientometriche alle pubblicazioni scientifiche su base 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. 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.

Per favorire questo processo, la SZN ha 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.g., articoli pubblicati su riviste ISI con elevato fattore di impatto scientifico: e.g., Impact Factor > 7) e la promozione di acquisizione di fondi per la ricerca attraverso la partecipazione e/o la predisposizione/coordinamento di progetti di ricerca a valere di bandi competitivi. Tali iniziative trovano 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) prevedono 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 i seguenti criteri: il coinvolgimento come autore/coautore in pubblicazioni scientifiche nell'ambito della Mission dell'Ente; aver contribuito e/o essere inventore/co-inventore di brevetti derivanti dalle attività di ricerca dell'Ente; aver svolto ruoli gestionali con responsabilità del personale all'interno di strutture dell'Ente; aver svolto attività formative nell'ambito di dottorati di ricerca e/o responsabile di attività di alta formazione organizzate dall'Ente; aver svolto personalmente attività congressuali con presentazione delle proprie attività di ricerca o aver organizzato network di ricerca scientifica nell'ambito delle attività della mission dell'Ente; aver conseguito finanziamenti per progetti di ricerca da Istituzioni pubbliche o private; aver svolto attività di gestione come PI o Co-PI in progetti strategici finanziati dall'Ente; aver svolto attività istituzionali per conto dell'Ente; aver preso parte attiva ad attività di *public engagement* organizzate dall'Ente.

L'Ente ha anche predisposto meccanismi per incentivare 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 sono coerenti con le disposizioni del DLgs. 25/11/2016, n. 218.

2. La Stazione Zoologica Anton Dohrn – Mandato Istituzionale, Missione e strategia Scientifica

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 per studiare l'evoluzione attraverso ricerche sugli organismi marini.

La SZN, disciplinata e dichiarata persona giuridica di diritto pubblico dalla legge n. 886 del 20 novembre 1982, è Ente nazionale di ricerca a carattere non strumentale (Decreto del Presidente della Repubblica del 5 agosto 1991), gode di autonomia statutaria ai sensi del D.Lgs. 218/2016 e adotta propri regolamenti nel rispetto delle sue finalità e nell'esercizio dell'autonomia scientifica, finanziaria, organizzativa, patrimoniale e contabile.

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, allo scopo di promuovere lo sviluppo della cultura, della ricerca scientifica e tecnologica, la tutela del paesaggio marino e costiero, e anche al fine di contribuire all'innovazione e al progresso sociale ed economico sostenibile del Paese.

L'articolo 3 dello Statuto della SZN, declina le "Attività" dell'Ente - esercitate in coerenza con il Programma Nazionale della Ricerca (PNR) – con focus primario alle attività di ricerca scientifica per il raggiungimento di obiettivi di eccellenza, finalizzate all'ampliamento delle conoscenze nei settori individuati all'Art. 2 dello Statuto stesso, ed inoltre:

- attività di ricerca industriale e sviluppo sperimentale in collaborazione con imprese;
- la promozione dell'internazionalizzazione del sistema italiano della ricerca scientifica e tecnologica;
- 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;
- la realizzazione e gestione di infrastrutture di ricerca scientifica e tecnologica, anche a livello internazionale;
- la promozione della formazione e della crescita scientifica e professionale permanente del personale e dei giovani ricercatori;
- la promozione e realizzazione della divulgazione della cultura scientifica e della conoscenza dell'ambiente marino, della biologia degli organismi e degli ecosistemi marini.

Il Documento di Visione Strategica (DVS), documento di programmazione decennale, indica gli obiettivi strategici a lungo termine dell'Ente. Il Piano Triennale delle Attività (PTA) è il documento di programmazione triennale, aggiornato annualmente, che provvede a elencare gli obiettivi a breve termine dell'Ente.

Lo Statuto² e il Documento di Visione Decennale 2021-2030³ (cfr. 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 ricerche 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).

Pilastro fondamentale di una 'filosofia di ricerca' della SZN è lo sviluppo di nuovi approcci investigativi e di nuove tecnologie per lo studio della biologia, operazione che vede le infrastrutture di ricerca di cui l'Ente è dotato oggetto di continuo aggiornamento ed ampliamento anche grazie a finanziamenti nazionali ed internazionali. Tale contesto consente il potenziamento delle risorse umane e contribuisce significativamente alla trasformazione della **ricerca in dati** e dei **dati in conoscenza**.

In linea con le prescrizioni del Mission Board dell'EU per la salute degli oceani, dei mari, delle acque costiere e interne, è stata proposta la *mission Starfish 2030 (Restore our Ocean and Waters* entro il 2030)⁴. L'obiettivo è 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 della stella marina, sono stati identificati cinque obiettivi generali per il 2030: a. Colmare la conoscenza e il divario emotivo, b. Rigenerare gli ecosistemi marini e d'acqua dolce, c. Inquinamento zero, d. Decarbonizzare il nostro oceano e le acque, e. Rinnovamento della governance.

Per ciascuno dei cinque obiettivi è stata definita una serie di target ambiziosi, realistici e misurabili. Riguardano in modo specifico gli attori, le attività, gli strumenti e i sistemi che devono essere chiamati a far ricorso a ciascun obiettivo. Questi sono considerati i componenti indispensabili di un approccio

² http://www.szn.it/images/statuto/Statuto_2019_finale.pdf

³ https://szn.it/images/Mission_Vision/SZN_Vision_2021_2030.pdf

⁴ <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/672ddc53-fc85-11ea-b44f-01aa75ed71a1#>

olistico al cambiamento sistemico. Gli sforzi di conservazione dovrebbero essere incorporati all'interno di un quadro di gestione basata sull'ecosistema e dovrebbero 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. Inoltre, l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, adottata dalle Nazioni Unite nel 2015, ha individuato 17 obiettivi di sviluppo sostenibile e 169 traguardi. L'obiettivo n. 14 "La vita sott'acqua" mira a "Conservare e utilizzare in modo sostenibile gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile". Le priorità della ricerca SZN si allineano fortemente a questo obiettivo, inclusi altri obiettivi quali #13 (Azione per il clima - "Intraprendere azioni urgenti per combattere il cambiamento climatico e i suoi impatti"). Nel citato DVS (2021-2030) la SZN ha identificato Aree Strategiche per la Ricerca:

- 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 [Characterization of molecules, structures, physiology, adaptation, threats, resilience of marine organisms and assemblages to explore their capacity to adapt to extreme environments and conditions].
- b) Genomica degli organismi marini applicando un approccio integrato eco-evo-devo [Genomics of marine organisms applying an eco-evo-devo integrated approach].
- c) Esplorazione dei meccanismi di macro- e microevoluzione dai genomi all'epigenetica e epigenomi, dalle specie alle comunità attraverso integrazione di approcci diversi [Exploration of the mechanisms of macro and micro-evolution from genomes to epigenetics epigenomes, from species to communities integrating different approaches].
- d) Esplorazione e analisi dei *pattern* e dei processi della biodiversità marina, adottando approcci innovativi integrati e olistici [Exploring and analysis of patterns and processes of marine biodiversity, adopting novel integrated, and holistic approaches].
- e) Comprendere l'impatto dei cambiamenti globali attraverso osservatori marini allo scopo di trovare risposte ai bisogni strategici [Understanding impact of Global Change through marine observatories for answering to strategic needs].
- f) Migliorare la conservazione della biodiversità marina attraverso un ecosistema basato approccio di gestione [Improve the conservation of marine biodiversity through an ecosystem-based management approach].

g) Sfruttare il potenziale degli organismi marini per l'industria, il cibo e la medicina per lo sviluppo biotecnologie marine ecosostenibili [Exploiting marine organisms' potential for industry, food and medicine for developing eco-sustainable marine biotechnologies].

h) Sostenere lo sviluppo ecosostenibile delle risorse energetiche rinnovabili provenienti dal mare [Supporting the eco-sustainable development of renewable energy resources from the sea].

Per ciascuno di essi la SZN nel DVS ha identificato 'target' e quindi statement di mission per il decennio (https://www.szn.it/images/Mission_Vision/SZN_Vision_2021_2030.pdf).

La Stazione Zoologica ha registrato una rapida crescita in termini di personale negli ultimi anni, raddoppiando il numero di personale di ruolo e triplicando il numero di personale 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. Si ritiene che la biodiversità marina sia la più grande fonte di conoscenza ancora inesplorata del Pianeta e che siano necessari ulteriori studi per fornire un contributo importante al progresso della conoscenza umana e all'acquisizione di nuovi strumenti per la sostenibilità.

Lo sviluppo di nuove tecnologie e l'espansione degli approcci attuali ci permettono di studiare la biodiversità a tutti i livelli dell'organizzazione. I risultati scientifici e il continuo aumento della capacità di ricerca di SZN consentiranno di stimolare la crescente capacità di trasformare la ricerca in dati e i dati in conoscenza.

La SZN vuole cogliere questa opportunità, sfidando la "priorità" dell'interdisciplinarietà, migliorando le sue competenze ed espandendo ulteriormente il ruolo di leader in una rete collaborativa globale.

La SZN, infatti, mira a consolidare il suo ruolo di centro internazionale di eccellenza nel campo della biologia marina.

Le ricerche nel campo delle scienze del mare che la SZN conduce hanno valenza inter-settoriale anche grazie alle collaborazioni con istituzioni di ricerca e altre organizzazioni ai fini dello sviluppo delle conoscenze e della loro applicazione alla tutela dell'ambiente e al miglioramento della qualità della vita. La SZN 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, ponendosi come una delle sedi istituzionali delle infrastrutture di ricerca (ESFRI) pilastro della ricerca internazionale. La ricerca istituzionale è anche svolta attraverso attività di ricerca con obiettivo del recupero ambientale.

3. La SZN

La SZN è uno degli Enti Pubblici di Ricerca vigilati dal Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca (MIUR) il cui riordino è avvenuto a seguito dell'emanazione del D. Lgs. n. 213 nel dicembre del 2009. La Stazione Zoologica Anton Dohrn di Napoli gode di autonomia statutaria e adotta propri regolamenti nel rispetto delle sue finalità e nell'esercizio dell'autonomia scientifica, finanziaria, organizzativa, patrimoniale e contabile.

La SZN ha le sue origini nella Stazione Zoologica fondata da Anton Dohrn nel 1872, un giovane zoologo tedesco entusiasta sostenitore della teoria dell'evoluzione di Darwin.

La SZN fu 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, ed in particolare: favorire la cooperazione internazionale, e 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, inoltre, 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 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, 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^{5,6} e incluso nel Programma Nazionale delle Infrastrutture di Ricerca parte del PNR 2021-2027⁷.

⁵ http://ec.europa.eu/research/infrastructures/index_en.cfm?pg=esfri-background

⁶ <http://www.embrc.eu/>

⁷ <https://www.mur.gov.it/sites/default/files/2021-05/PNR2021-2027.pdf>

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 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**, Professor Roberto Danovaro, è stato nominato con D.M. n°23 del 19/01/2018 e con Decreto del MUR n. 1325 del 23/12/2021, il suo mandato è stato confermato fino alla nomina del nuovo organo di presidenza e comunque fino al 30 giugno 2022.

Nel 2019 al Presidente Prof. Danovaro si è affiancato come componente del CdA la Dott.ssa Adrianna Ianora – componente in rappresentanza della Comunità Scientifica di Riferimento della SZN - designata dal MUR con Decreto Ministeriale n. 1134 del 11/12/2019, per la durata di un quadriennio. Con Decreto del MUR n. 935 del 28/12/2020, la Professoressa Simonetta Frascetti è stata nominata componente del CdA della SZN, a decorrere dal 1 gennaio 2021, per la durata di un quadriennio.

Per il Consiglio Scientifico è stato completato il processo di rinnovo iniziato nel 2019 – come riferito alla Relazione della Performance. L'attuale composizione è riassunta alla pagina web <https://www.szn.it/index.php/it/chi-siamo/organizzazione/consiglio-scientifico/componenti-consiglio-scientifico-2020>

Il Collegio dei Revisori dei Conti è composto dai Dottori Filippo Capodiferro (Presidente), Stefano Incarnati e Stefano De Santis (componenti). Il Magistrato della Corte dei Conti delegato alla SZN è il Dott. Gioacchino Alessandro. Dal punto di vista programmatico le attività della SZN sono definite mediante l'adozione del *Documento Decennale di Visione Strategica (DVS)* e del *Piano Triennale di Attività (PTA)*. 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.

La SZN è organizzata in Amministrazione Centrale, in Dipartimenti - che esplicano le loro attività istituzionali e strategiche - e in 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).

I Dipartimenti sono cinque:

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

I Dipartimenti 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 denominata *European Marine Biological Resource Centre (EMBRC)* e al suo nodo italiano, 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.

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. Nel corso del 2021, la SZN ha riaperto nell'edificio principale in Villa

Comunale 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 localizzato 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 murales 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. Attualmente Villa Dohrn è oggetto di un ristrutturazione e il personale e i laboratori sono stati trasferiti presso una struttura denomina MEDAS, localizzata a pochi metri dalla Villa Dohrn.

Nel 2018 è stato istituito il Dipartimento di Biotecnologie Marine. Il conseguente aumento di personale e la necessità di infrastrutture ad hoc hanno richiesto l'identificazione di una sede idonea sul mare in

Via Acton, Molosiglio, Napoli, che favorisce anche le attività di campionamento a mare. La sede sarà operativa nei primi mesi del 2022.

Il “Centro di Portici” ospita il centro di recupero per tartarughe marine e 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.

La Sede SZN Sicilia (Tipo A) si sviluppa in tre *location*: Messina, Milazzo e Palermo. La sede in Sicilia, di prima istituzione è legata all’obbligo istituzionale nell’ambito del Cluster marino DT-MAR ed è concessa senza oneri dal Comune di Milazzo. Una convenzione stipulata con ISPRA nel corso del 2018 ha definito poi la collaborazione con la SZN per l’uso di laboratori ed uffici per la ricerca a Palermo, presso il centro di ricerca marina Roosevelt. Nel corso del 2021 poi è stata stipulata una convenzione con l’Università di Messina per l’utilizzo in 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. Non per niente, infatti, proprio a Messina Anton Dohrn aveva eletto il suo primo progetto di stazione di ricerca, che poi spostò a Napoli.

La Sede SZN Calabria (CRIMAC, Tipo A) è situata in località Torre Spaccata, Amendolara (CS) ed il risultato di un finanziamento CIPE alla SZN assegnato dal Ministero per il Sud per creare un centro ricerche ed infrastrutture marine avanzate in Calabria. La sede è attualmente pienamente operativa, impiega oltre 20 persone ed è diventata un punto di riferimento in Calabria per tutte le attività di ricerca che riguardano il mare.

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, 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. La parte SZN del FMC è pienamente operativa, impiega circa 10 persone, e i laboratori condivisi sono in via di ultimazione. E' 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.

La SZN ha anche operativa la sede di Roma ed ha di recente istituito una sede a Genova.

SZN in cifre – analisi delle 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 complementarietà.
- d. Potenziare il capitale umano a elevata qualificazione per l'amministrazione e la gestione dell'Ente.

La Tabella 2 riporta la dotazione organica della SZN ed il personale di ruolo in servizio al 31 dicembre 2021 ripartito per livello e per profilo e suddiviso per appartenenza ai ruoli di ricerca e tecnici o amministrativi. La SZN ha una dotazione organica di 226 unità, il 56% delle quali è costituito da ricercatori e tecnologi (tempo determinato e indeterminato). La dotazione attuale è conforme all'applicazione dei principi statuiti dal citato Decreto 218 del 2016. Il 46% del Personale dipendente in servizio è di genere femminile; 11% del personale dipendente è inquadrato nel ruolo amministrativo. Nel corso del 2021 la SZN ha continuato il processo di reclutamento incrementando il capitale umano di nuove unità di personale.

Presso la SZN non presta servizio personale afferente ai ruoli dirigenziali amministrativi.

Tabella 2 - Dotazione organica al 2021 e Personale in Servizio

Profilo	Livello	Dotazione Organica	Personale in servizio	
			(tempo indeterminato)	(tempo determinato)
			al 31-12-2021	al 31-12-2021
<i>Dirigente I fascia</i>		---	---	---
<i>Dirigente II fascia</i>		---	---	---
<i>Dirigente di ricerca</i>	I	10	10	-
<i>Primo ricercatore</i>	II	22	22	-
<i>Ricercatore</i>	III	56	49	6A + 1B
<i>Dirigente tecnologo</i>	I	2	2	-
<i>Primo tecnologo</i>	II	8	8	-
<i>Tecnologo</i>	III	31	26	3A+2B
<i>Collaboratore tecnico E.R.</i>	IV	12	12	-
<i>Collaboratore tecnico E.R.</i>	V	19	19	-
<i>Collaboratore tecnico E.R.</i>	VI	36	24	9A + 3B
<i>Operatore tecnico</i>	VI	2	2	-
<i>Operatore tecnico</i>	VII	2	2	-
<i>Operatore tecnico</i>	VIII	1	1	-
<i>Funzionario di amministrazione</i>	IV	1	1	-
<i>Funzionario di amministrazione</i>	V	8	8	-
<i>Collaboratore di amministrazione</i>	V	.	-	-
<i>Collaboratore di amministrazione</i>	VI	7	7	-
<i>Collaboratore di amministrazione</i>	VII	8	6	2B
<i>Operatore di amministrazione</i>	VII	1	1	-
<i>Operatore di amministrazione</i>	VIII	-	-	-
Totale		226	200	26

A. fondi esterni; B. fondi SZN

Di seguito alcuni dettagli circa le risorse umane.

Personale per dipartimento e strutture

Dipartimento - Struttura - Area	N. unità di personale
AREA TERZA MISSIONE	5
AREA AMMINISTRAZIONE GENERALE	36
BEOM	27
BluBiotech	25
CAPE	26
EMI	63
RIMAR	44

Per qualifica e fascia di età:

Livello	Profilo	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	>=65
1	Dirigente di Ricerca					3	3	4	1
2	Primo Ricercatore		1	2	6	2	4	2	4
3	Ricercatore	1	17	16	14	6	2		
1	Dirigente Tecnologo					1	1		
2	Primo Tecnologo				1	4	1	1	1
3	Tecnologo	3	3	7	6	5	4	2	1
4	Collaboratore TER				2	2	1	5	2
4	Funzionario Amministrativo							1	
5	Collaboratore TER			5	5	4	3	2	
5	Funzionario Amministrativo				2	2	1	3	
6	Collaboratore TER	10	9	6	10			1	
6	Operatore Tecnico						1	1	
6	Collaboratore Amministrativo		1			3	2	1	
7	Operatore Tecnico			1				1	
7	Operatore Amministrativo						1		
7	Collaboratore Amministrativo		3	4		1			
8	Operatore Tecnico					1			
TOTALE		14	34	41	46	34	23	24	9

Per genere e fascia di età:

Fascia età	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-...
Uomini	5	19	21	21	22	11	17	5
Donne	9	15	20	25	12	13	7	4

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 **EMBRC 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.

SZN in cifre – analisi delle risorse finanziarie

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.

Relativamente al triennio cui si riferisce del presente Documento, il Bilancio di previsione autorizzatorio 2022 e la previsione triennale (2022-2024) della SZN - approvato con Delibera del CdA n. 240 del 22/12/2021 - evidenzia come le prospettive di piena sostenibilità dell'Ente restino confermate anche quando venga considerato il completamento del potenziamento in termini di capitale umano (reclutamento previsto per il 2023), di infrastrutture per la ricerca, nonché il consolidamento e messa in sicurezza dei laboratori e del patrimonio edilizio.

I costi di personale (incluso il personale a tempo determinato) si attesteranno a regime nel 2023 intorno al 66% del budget dell'Ente, ma potranno scendere ulteriormente ove il bilancio continuasse a crescere come si è realizzato negli ultimi anni.

Le misure di finanziamento della ricerca si attesteranno complessivamente intorno al 10% del budget, atteso che il loro finanziamento principale non sarà da fondi FOE quanto piuttosto da finanziamenti esterni.

Questo quadro permetterà all'Ente di garantire risorse per la ricerca di base e di effettuare ulteriori investimenti nella manutenzione del parco strumentazioni, nel potenziamento dei laboratori e nella manutenzione delle strutture oltre al potenziamento delle infrastrutture per la ricerca a mare.

4. La Performance della Stazione Zoologica

La SZN ha identificato la Performance Istituzionale nei precedenti Piani articolandola in Aree Strategiche: Ricerca, Ricerca Istituzionale e Terza Missione. Il Piano 2021-2023 declinava – nelle tre aree strategiche – i seguenti obiettivi di performance istituzionale:

- a. Sviluppare la ricerca di base ed applicata;
- b. Consolidare la rete internazionale di ricerca;
- c. Sviluppare la capacità di ricerca legata alle grandi infrastrutture;
- d. Consolidare le attività di formazione svolte dalla SZN;
- e. Rafforzare l'immagine istituzionale e la comunicazione verso il pubblico;
- f. Migliorare le iniziative rivolte al pubblico;
- g. Erogare servizi T&S di elevata qualità;
- h. Rafforzare le attività di trasferimento tecnologico.

A questi obiettivi si innestano quelli legati alla Gestione delle Risorse (Potenziare la capacità dell'Amministrazione, Migliorare l'efficienza dei processi gestionali) e quelli identificati dal vigente Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – ed in particolare:

- i. Integrazione e aggiornamento dei sistemi di controllo interno;
- ii. Potenziamento dei percorsi formativi del personale in materia di prevenzione della corruzione;
- iii. Ottimizzazione della procedura di whistleblowing;
- iv. Reingegnerizzazione del ciclo di vita degli obblighi di pubblicazione, anche attraverso percorsi di informatizzazione;
- v. Potenziamento dei percorsi formativi del personale in materia di trasparenza;
- vi. Implementazione dei dati oggetto di pubblicazione a valere come "Dati Ulteriori".

Con l'applicazione del SMVP della SZN, con la presente edizione del Piano della Performance 2022-2024 si provvede a rivisitare gli obiettivi integrandoli con quelli assegnati. Gli obiettivi specifici indicati nelle tabelle che seguono sono integrati per analogia. La versione integrale è inclusa nell'appendice a questo Piano.

In base al proprio mandato istituzionale - e così come ogni amministrazione pubblica – la SZN è chiamata a dichiarare la propria visione e le prospettive strategiche che intende perseguire nel medio-lungo periodo. Come menzionato nelle pagine precedenti la SZN ha aggiornato nel 2021 il proprio Documento di Visione Strategica decennale. Sulla base di tali riferimenti strategici l'Ente deve

perseguire ed assicurare elevata qualità di funzioni e servizi in termini di efficienza ed efficacia, garantendo l'analisi interna, l'ascolto degli stakeholder esterni in una prospettiva di miglioramento continuo. Annualmente, la SZN definisce e aggiorna il proprio Programma Triennale delle Attività (PTA), che rappresenta il riferimento principale per la successiva pianificazione operativa.

Nel Piano della Performance - come previsto dall'art. 3 del D.Lgs. 150/2009 – sono previste tre dimensioni distinte di Performance, per quanto strettamente correlate:

- 1) 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".
- 2) La **Performance Organizzativa** - le prestazioni delle strutture che costituiscono l'assetto organizzativo dell'Ente, sia a livello dirigenziale che di ciascuna unità organizzativa.
- 3) 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 Statuto⁸ 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

⁸ http://www.szn.it/images/statuto/Statuto_2019_finale.pdf

inesplorata. Solo un approccio ‘olistico’ fornirà un importante contributo al progresso delle conoscenze e di nuovi strumenti per lo sviluppo sostenibile.

In particolare – ed oltre agli obiettivi del DVS già menzionati – la SZN ha identificato ulteriori “linee” strategiche che sono qui di seguito riassunte con indicazione degli obiettivi-target per il decennio.

- i. Miglioramento del contributo della SZN al sistema Ricerca del Paese (target: almeno 4 pubblicazioni scientifiche su riviste ISI per ricercatore SZN/anno; raddoppiare il numero complessivo di citazioni per anno nel quinquennio successivo).
- j. Raccordare la strategia per la ricerca marina della SZN al PNR-Italia (target: diventare il punto di riferimento nazionale per la ricerca marine; diventare il leader italiano della ricerca biologica marina a livello internazionale).
- k. Migliorare il contributo italiano alle Infrastrutture di Ricerca Europee (target: implementare la *Joint Research Unit* EMBRC – IT così da abilitare la comunità scientifica italiana ad usufruire ed implementare il potenziale di questa ERIC; facilitare e favorire la sinergia tra le infrastrutture di ricerca internazionali per l’ottimizzazione del loro impiego per la ricerca marina).
- l. Accrescere la capacità di osservazione e studio dei processi molecolari a diversi livelli e scale di complessità biologica.
- m. Avviare una nuova era di Osservatori Bio-Ecologici basati sulla ricerca
- n. Potenziare la Infrastruttura di Ricerca della SZN (aggiornare, adeguare, ampliare e potenziare il patrimonio di infrastrutture e sedi; realizzare la MARINE FARM in BAGNOLI – Napoli – nel corso del triennio così da implementare ed estendere i principi di benessere animale nel mantenimento, cura e studio degli organismi marini a livello di specie ed individui e accrescere la capacità di educare i ricercatori e collaboratori al rispetto del benessere animale e alla gestione sostenibile dell’ambiente marino anche in applicazione ai principi delle 3R; accrescere il potenziale della SZN e nazionale per studi oceanografici su larga scala).
- o. Promuovere iniziative internazionali di eccellenza nell’ambito della ricerca marina.
- p. Contribuire ai target Europei dell’Agenda 2030
- q. Partecipazione attivamente al PNRR.
- r. Contribuire alla *Decade of Ocean Science* per uno sviluppo sostenibile.
- s. Accrescere il contributo della SZN a organizzazioni internazionali operanti in e per il Mare.

- t. Contribuire alla capacità di disseminazione scientifica internazionale accrescendo l’impatto delle pubblicazioni della SZN e/o accrescere il ruolo dei ricercatori della SZN nei comitati editoriali di riviste scientifiche internazionali di primario impatto.
- u. Accrescere la qualità della ricerca della SZN esplorando nuove direzioni di frontiera nella ricerca di base e applicata.
- v. Accrescere la capacità di raccolta fondi attraverso la partecipazione a bandi competitivi.
- w. Favorire il contributo del personale scientifico alle attività di Terza Missione incluso il *public engagement*.
- x. Favorire il reclutamento di personale altamente qualificato e dedicato alla ricerca così da accrescere il contributo di eccellenza applicando principi di merito e linee guida EU per il reclutamento del personale di ricerca – così da favorire la performance scientifica della SZN.
- y. Accrescere la capacità di trasferimento tecnologico, di capacità di invenzioni, brevetti e il loro sfruttamento nell’ambito delle scienze del mare.

La SZN intende 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.

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. All’interno della SZN, nel prossimo triennio, verranno presi in considerazione, grazie al supporto della Struttura Tecnica Permanente nell’ambito del Ciclo della Performance, studi e progetti pilota per la verifica dell’utilizzo dei risultati di performance individuale nei seguenti ambiti (a titolo di esempio): a. Bonus annuale delle eccellenze; b. Premio annuale per l’innovazione; c. Progressioni economiche; d. Progressioni di carriera; e. Attribuzione di incarichi e responsabilità; f. Accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale.

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, sono state individuate alcune 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. Sono identificati: 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 delle Performance vengono presentati alcuni obiettivi specifici che si riferiscono agli obiettivi 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 così come attribuiti con delibera del CdA numero 247 del 22/12/2021.

Obiettivi specifici di Performance Istituzionale

Include la valutazione del Direttore Generale (DG) e dei Coordinatori/Responsabili di Dipartimento e di Area e delle altre Strutture organizzative (CoordAAG; Dir) – sono inclusi gli obiettivi assegnati per l'anno 2022 e accorpati all'interno degli obiettivi specifici in macro obiettivi (indicati in grassetto).

Obiettivi specifici	Peso OS	Soggetto	Obiettivo	Peso %	Indicatore di risultato
Rafforzare la posizione della SZN nel Panorama della Ricerca (nazionale e internazionale)	20%		Incrementare la performance scientifica		
		DirBEOM	Ricerca scientifica di base e applicata	25%	Articoli scientifici e brevetti - Incremento del 10% rispetto alla media del biennio precedente
		Dir BLUBIO	Ricerca scientifica di base e applicata	5%	Articoli scientifici e brevetti - Incremento del 10% rispetto alla media del biennio precedente
		Dir EMI	Ricerca scientifica di base e applicata	5%	Articoli scientifici e brevetti - Incremento del 10% rispetto alla media del biennio precedente
		Dir CAPE	Ricerca scientifica di base e applicata	10%	Articoli scientifici - Incremento del 5% rispetto alla media del biennio precedente
		Dir SICILIA	Ricerca scientifica di base e applicata	5%	Articoli scientifici e brevetti - Incremento del 10% rispetto alla media del biennio precedente
		Dir CALABRIA	Ricerca scientifica di base e applicata	5%	Articoli scientifici e brevetti - Incremento del 10% rispetto alla media del biennio precedente

Obiettivi specifici	Peso OS	Soggetto	Obiettivo	Peso %	Indicatore di risultato
Ricerca Istituzionale	10%		Attuazione e implementazione della ESFRI EMBRC⁹ & Potenziamento e mantenimento delle infrastrutture di ricerca complesse		
		Dir B_FMC	Barca per la ricerca	10%	Acquisto e allestimento della barca per la ricerca
		Dir CAPE	Marine Farm a Bagnoli	5%	Progettazione dell'acquario nella nuova struttura di Bagnoli
Migliorare la Capacità della SZN di attrarre fondi e risorse	10%	DG	Incremento della capacità di <i>fundraising</i>	10%	Reperimento fondi esterni - - Raccolta di almeno 6 M€ di <i>fundraising</i> (per l'anno)
Promuovere l'introduzione di sistemi per la qualità e sostenibilità	10%	DG	Green Procurement	5%	Predisposizione della regolamentazione interna per il green procurement
			Applicazione, implementazione e certificazione di qualità		
		Dir RIMAR	Applicazione del prezzario	5%	Il prezzario deve essere applicato per erogare i servizi di ricerca interni ed esterni. Le attività devono essere organizzate in modo da garantire tempi certi per l'erogazione del servizio richiesto (<i>contabilità mensile</i>)
		Dir RIMAR	Aggiornamento protocolli e certificazione qualità	10%	SOP e certificazioni di qualità - Partecipazione a circuiti internazionali di intercalibrazione e Certificazione ISO 9001

⁹ Si veda anche testo per descrittori generali

Obiettivi specifici	Peso OS	Soggetto	Obiettivo	Peso %	Indicatore di risultato
Migliorare l'organizzazione ed efficienza della SZN	20%	DG	Corsi di aggiornamento del personale	5%	Piano di formazione biennale - Almeno il 50% del personale strutturato che rientra nel piano di formazione partecipa ai corsi di aggiornamento non obbligatori
			Adeguamento, implementazione e/o realizzazione Lavori Sedi		
		DG	Ampliamento della sede ad Amendolara Apertura al pubblico Acquario Fano Avvio lavori Marine Farm a Bagnoli Avvio lavori Villa Dohrn a Ischia Avvio lavori Ala Ovest Napoli Avvio completo Sede Molosiglio Reperimento sede Biblioteca del Mare	5% (cad)	<i>cfr delibera assegnazione per declinazione indicatori di risultato</i>
		Dir CAPE	Realizzazione dell'acquario presso il Fano Marine Centre	5%	Inaugurazione
		Dir SICILIA	Nuova sede di Palermo	5%	Proposte individuazione nuova sede

Obiettivi specifici	Peso OS	Soggetto	Obiettivo	Peso %	Indicatore di risultato
Terza Missione	10%		Promuovere la formazione e la crescita tecnico professionale dei ricercatori		
		DG	Corsi di aggiornamento del personale	5%	Piano di formazione biennale - Almeno il 50% del personale strutturato che rientra nel piano di formazione partecipa ai corsi di aggiornamento non obbligatori
		DirBEOM Dir BLUBIO Dir EMI Dir SICILIA Dir CALABRIA	Trasferimento tecnologico		Vedi anche Ricerca scientifica di base e applicata per capacità di sviluppo e invenzione (brevetti - - Incremento del 10% rispetto alla media del biennio precedente)
		Dir CAPE	Archivio e Biblioteca	5%	- Digitalizzazione dell'archivio storico - Ripristino della biblioteca del mare e gestione del servizio di prestito dei libri
Gestione delle Risorse	10%	Coord AAG	Bilancio integrato, sociale e digitale	5%	Predisposizione del bilancio integrato, sociale e digitale 2021
		Coord AAG	Relazioni sindacali e oneri sociali	15%	Revisione e aggiornamento accordi sindacali e oneri sociali

Obiettivi specifici	Peso OS	Soggetto	Obiettivo	Peso %	Indicatore di risultato
Anticorruzione e Trasparenza	10%	DG	Adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza (*)	5%	Tasso di risposta rispetto ai dati pubblicati
		Coord AAG	Adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza (*)	10%	Tasso di risposta/% dati pubblicati
		Dir	Adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza (*) Aggiornamento pagine del sito web istituzionale		
		(*) da PTPCT	Integrazione e aggiornamento dei sistemi di controllo interno		
			Potenziamento dei percorsi formativi del personale in materia di prevenzione della corruzione		
			Ottimizzazione della procedura di whistleblowing		
			Reingegnerizzazione del ciclo di vita degli obblighi di pubblicazione, anche attraverso percorsi di informatizzazione		T
			Potenziamento dei percorsi formativi del personale in materia di trasparenza		
			Implementazione dei dati oggetto di pubblicazione a valere come "Dati Ulteriori"		

Performance Organizzativa della SZN

Si tratta dell'ambito più operativo della performance, vale a dire quello riferito alle strutture che compongono l'assetto organizzativo della SZN. La tabella nelle pagine seguenti mostrano – analogamente a quella della dimensione istituzionale – i criteri di misurazione della performance delle aree dirigenziali della SZN che consistono nella verifica del perseguimento di obiettivi operativi la gran parte dei quali discende dalla pianificazione strategica (performance istituzionale). La mappatura completa è – in analogia a quanto specificato in precedenza – riportata nell'allegato.

Nel complesso alla Direzione Generale e alla Direttore dell'Area Amministrazione Generale sono stati attribuiti 8 obiettivi operativi di performance organizzativa, misurati ciascuno da un singolo indicatore, cui è assegnata per il 2022 il livello di target atteso.

Alle altre figure dirigenziali (Direttori di Dipartimento e Direttori di Sede Tipo A o Tipo B) sono stati attribuiti 10 obiettivi, distribuiti e differenziati tra le differenti strutture sulla base delle effettive esigenze.

Coerentemente con quanto previsto dal SMVP, nell'arco di 30 giorni dall'approvazione del Piano della Performance saranno individuati 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.

A questo livello di performance, per il 2022 un obiettivo operativo risponde alla logica della valutazione partecipativa, con una previsione di soddisfazione espressa dai principali stakeholder mediante la somministrazione di un apposito questionario.

Obiettivi Operativi di Performance Organizzativa

Include la valutazione del Direttore Generale (DG) e dei Coordinatori/Responsabili di Dipartimento e di Area e delle altre Strutture organizzative (CoordAAG; Dir)

Peso 35% nella valutazione del DG

Peso 35-60 nella valutazione dei Coordinatori/Responsabili di Dipartimento e di Area e delle altre Strutture organizzative, a seconda delle strutture e delle specificità relative

Soggetto	Obiettivo	Peso %	Indicatore di risultato	Risultato atteso
DG	Implementazione di un sistema organizzativo efficiente per l'Amministrazione	10%	Completamento del percorso di certificazione ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001	Certificazioni ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001
DG	Assegnazione di compiti e responsabilità derivanti dall'analisi delle singole competenze e attitudini e buona gestione del personale	15%	Prospetto di ripartizione dei compiti, responsabilità e obiettivi per personale amministrazione	- Entro il primo semestre del 2022 - Num. Incidenti <5 - Num. di lamentele <30
DG	Decentramento amministrativo	5%	I dipartimenti dovranno essere indipendenti per quanto riguarda missioni, acquisti di importo < 10 K€ e gestione delle pratiche amministrative	Completamento del decentramento entro 31.12.2022
DG	Gestione delle sedi territoriali	5%	Le sedi territoriali devono autofinanziare i costi complessivi del loro funzionamento	Presentazione di un budget annuale dei costi di funzionamento delle sedi territoriali e relativa copertura da progetti di ricerca territoriali (autofinanziamento)

Soggetto	Obiettivo	Peso %	Indicatore di risultato	Risultato atteso
Coord AAG	Implementazione di un sistema organizzativo efficiente per l'Amministrazione Generale	15%	Coordinamento delle attività con Cineca, SZN e Consulente esterno necessarie all'avvio del nuovo sistema informativo per la gestione del trattamento giuridico ed economico del personale	Perfezionamento del nuovo sistema informativo per la gestione giuridica ed economica del personale dipendente e delle altre forme di lavoro e formazione (Payroll). Rapporto errori/cedolini totali emessi < 1%
Coord AAG	Implementazione di un sistema organizzativo efficiente per l'Amministrazione Generale	10%	Attuazione del piano di aggiornamento e qualificazione del PTA dell'Ente	Organizzazione del 100% dei corsi obbligatori + Almeno il 50% del personale strutturato che rientra nel piano di formazione partecipa ai corsi di aggiornamento non obbligatori
Coord AAG	Implementazione di un sistema organizzativo efficiente per l'Amministrazione Generale	15%	Coordinamento delle attività con Cineca ed SZN per l'Avvio del nuovo sistema di Audit e monitoraggio amministrativo e contabile per la gestione della contabilità in Ugov	Preconsuntivo a giugno e a ottobre, con indicazione degli scostamenti rispetto al budget SZN, dei dipartimenti e delle sedi territoriali. Calendario aggiornato dei contratti per servizi e avvio delle procedure di gara/affidamento almeno 4 mesi prima della scadenza.
Coord AAG	Decentramento amministrativo - Coordinamento della formazione interna ed avvio in attuazione del nuovo Regolamento di amministrazione e contabilità	15%	Partecipazione di tutto il personale interessato: Direttori di dipartimento e di Sede Territoriale e Responsabili amministrativi di riferimento	Avvio del nuovo decentramento amministrativo in materia di acquisti inferiori ad euro 10.000

Soggetto	Obiettivo	Peso %	Indicatore di risultato	Risultato atteso
Dir BEOM	Gestione delle aree funzionali e delle singole strumentazioni	20%	- Pubblicazione sul sitoweb della calendarizzazione mensile delle strumentazioni presenti all'interno delle aree funzionali - Verifica dell'effettivo utilizzo come calendarizzato	- Calendario pubblico con aggiornamento giornaliero - Percentuale di effettivo utilizzo rispetto alla prenotazione > 70%
Dir BLUBIO	Gestione delle aree funzionali e delle singole strumentazioni	15%	- Pubblicazione sul sitoweb della calendarizzazione mensile delle strumentazioni presenti all'interno delle aree funzionali - Verifica dell'effettivo utilizzo come calendarizzato	- Calendario pubblico con aggiornamento giornaliero - Percentuale di effettivo utilizzo rispetto alla prenotazione > 70%
Dir EMI	Gestione delle aree funzionali e delle singole strumentazioni	20%	- Pubblicazione sul sitoweb della calendarizzazione mensile delle strumentazioni presenti all'interno delle aree funzionali - Verifica dell'effettivo utilizzo come calendarizzato	- Calendario pubblico con aggiornamento giornaliero - Percentuale di effettivo utilizzo rispetto alla prenotazione > 70%
Dir BEOM	Corsi di aggiornamento del personale	10%	Piano di formazione biennale	Almeno il 50% del personale strutturato che rientra nel piano di formazione partecipa ai corsi di aggiornamento non obbligatori
Dir BLUBIO	Corsi di aggiornamento del personale	10%	Piano di formazione biennale	Almeno il 50% del personale strutturato che rientra nel piano di formazione partecipa ai corsi di aggiornamento non obbligatori

Soggetto	Obiettivo	Peso %	Indicatore di risultato	Risultato atteso
Dir EMI	Corsi di aggiornamento del personale	10%	Piano di formazione biennale	Almeno il 50% del personale strutturato che rientra nel piano di formazione partecipa ai corsi di aggiornamento non obbligatori
Dir BEOM	Gestione amministrativa	10%	- Tempi di esecuzione degli ordini di acquisto in autonomia - Tempi di verifica delle richieste di liquidazione missione	< 7 gg < 5 gg
Dir BLUBIO	Gestione amministrativa	10%	- Tempi di esecuzione degli ordini di acquisto in autonomia - Tempi di verifica delle richieste di liquidazione missione	< 7 gg < 5 gg
Dir EMI	Gestione amministrativa	10%	- Tempi di esecuzione degli ordini di acquisto in autonomia - Tempi di verifica delle richieste di liquidazione missione	< 7 gg < 5 gg
Dir EMI	Implementazione ed efficientamento risorse umane in spazi allocati e relativo ritrasferimento alla ovest	15%	Grado di soddisfazione tramite questionario somministrato al personale interessato al trasferimento	Almeno 6 su 10
Dir CAPE	Assegnazione di compiti e responsabilità derivanti dall'analisi delle singole competenze e attitudini e buona gestione del personale	20%	Prospetto di ripartizione dei compiti e responsabilità	- Entro il primo semestre del 2022 - Num. incidenti < 2 - Num. di lamentele < 2

Soggetto	Obiettivo	Peso %	Indicatore di risultato	Risultato atteso
Dir RIMAR	Assegnazione di compiti e responsabilità derivanti dall'analisi delle singole competenze e attitudini	20%	Prospetto di ripartizione dei compiti e responsabilità	Entro il primo semestre del 2022
Dir CAPE	Corsi di aggiornamento del personale	5%	Piano di formazione biennale	Almeno il 50% del personale strutturato partecipa ai corsi di aggiornamento non obbligatori
Dir RIMAR	Manutenzione programmata delle infrastrutture e strumentazioni e ottimizzazione dei costi di manutenzione	15%	Tempo medio di fermo macchina/attrezzatura causato da rotture impreviste	< 5 gg
Dir RIMAR	Corsi di aggiornamento del personale	10%	Piano di formazione biennale	Almeno il 50% del personale strutturato partecipa ai corsi di aggiornamento non obbligatori
Dir CAPE	Gestione amministrativa	10%	- Tempi di esecuzione degli ordini di acquisto in autonomia - Tempi di verifica delle richieste di liquidazione missione	< 7 gg < 7 gg
Dir RIMAR	Gestione amministrativa	10%	- Tempi di esecuzione degli ordini di acquisto in autonomia - Tempi di verifica delle richieste di liquidazione missione	< 7 gg < 5 gg
Dir CAPE	Esperienza di visita	5%	Num. delle persone intervistate Valutazione del grado di soddisfazione e	Almeno il 1% dei visitatori Creazione del questionario ed effettuare almeno due valutazioni giugno e dicembre

Soggetto	Obiettivo	Peso %	Indicatore di risultato	Risultato atteso
			apprendimento della visita nelle 3 strutture	
Dir SICILIA	Gestione delle sedi	10%	Servizi di funzionamento delle strutture	Servizi sempre attivi
Dir CALABRIA	Gestione delle sedi	5%	Servizi di funzionamento delle strutture	Servizi sempre attivi
Dir SICILIA	Gestione delle aree funzionali e delle singole strumentazioni	20%	- Pubblicazione sul sitoweb della calendarizzazione mensile delle strumentazioni presenti all'interno delle aree funzionali - Verifica dell'effettivo utilizzo come calendarizzato	- Calendario pubblico con aggiornamento giornaliero - Percentuale di effettivo utilizzo rispetto alla prenotazione > 70%
Dir CALABRIA	Gestione delle aree funzionali e delle singole strumentazioni	20%	- Pubblicazione sul sitoweb della calendarizzazione mensile delle strumentazioni presenti all'interno delle aree funzionali - Verifica dell'effettivo utilizzo come calendarizzato	- Calendario pubblico con aggiornamento giornaliero - Percentuale di effettivo utilizzo rispetto alla prenotazione > 70%
Dir SICILIA	Corsi di aggiornamento del personale	10%	Piano di formazione biennale	Almeno il 50% del personale strutturato che rientra nel piano di formazione partecipa ai corsi di aggiornamento non obbligatori

Soggetto	Obiettivo	Peso %	Indicatore di risultato	Risultato atteso
Dir CALABRIA	Corsi di aggiornamento del personale	5%	Piano di formazione biennale	Almeno il 50% del personale strutturato che rientra nel piano di formazione partecipa ai corsi di aggiornamento non obbligatori
Dir SICILIA	Gestione amministrativa	10%	- Tempi di esecuzione degli ordini di acquisto in autonomia - Tempi di verifica delle richieste di liquidazione missione	< 7 gg < 5 gg
Dir CALABRIA	Gestione amministrativa	10%	- Tempi di esecuzione degli ordini di acquisto in autonomia - Tempi di verifica delle richieste di liquidazione missione	< 7 gg < 5 gg
Dir B_Ischia	Gestione delle aree funzionali e delle singole strumentazioni	20%	- Pubblicazione sul sitoweb della calendarizzazione mensile delle prenotazioni delle strumentazioni presenti all'interno delle aree funzionali - Verifica dell'effettivo utilizzo come calendarizzato	- Calendario pubblico con aggiornamento giornaliero - Percentuale di effettivo utilizzo rispetto alla prenotazione > 70%
Dir B_Ischia	Aggiornamento delle procedure di utilizzo delle strumentazioni (SOP)	10%	Le strumentazioni devono essere utilizzate secondo procedure standardizzate che garantiscono la sicurezza e la qualità del dato	SOP delle strumentazioni

Soggetto	Obiettivo	Peso %	Indicatore di risultato	Risultato atteso
Dir B_Ischia	Corsi di aggiornamento del personale	10%	Piano di formazione biennale	Almeno il 50% del personale strutturato che rientra nel piano di formazione partecipa ai corsi di aggiornamento non obbligatori
Dir B_FMC	Pieno utilizzo degli spazi SZN all'interno del FMC	10%	Percentuale di presenza in sede e di utilizzo degli spazi	> di 80 %
Dir B_FMC	Gestione dei laboratori e delle singole strumentazioni	20%	- Pubblicazione sul sitoweb della calendarizzazione mensile delle prenotazioni delle strumentazioni presenti all'interno delle aree funzionali - Verifica dell'effettivo utilizzo come calendarizzato	- Calendario pubblico con aggiornamento giornaliero - Percentuale di effettivo utilizzo rispetto alla prenotazione > 70%
Dir B_FMC	Aggiornamento delle procedure di utilizzo delle strumentazioni (SOP)	20%	Le strumentazioni devono essere utilizzate secondo procedure standardizzate che garantiscono la sicurezza e la qualità del dato	SOP delle strumentazioni
Dir B_FMC	Corsi di aggiornamento del personale	10%	Piano di formazione biennale	Almeno il 50% del personale strutturato che rientra nel piano di formazione partecipa ai corsi di aggiornamento non obbligatori

Performance Individuale della SZN

A differenza delle dimensioni di performance istituzionale e organizzativa, la valutazione della 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). 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". Con l'aggiornamento del SMVP e la sua applicazione nel 2022 Direttore e Dirigenti saranno valutati sulla base del raggiungimento degli obiettivi che sono stati integrati e mappati in questo piano.

Nel presente Piano risultano indicati 1 obiettivo individuale assegnati al Direttore Generale (i rimanenti sono mappati nella performance istituzionale e organizzativa), 2 al Coordinatore dell'Area Amministrazione Generale e gli altri obiettivi identificati come individuali per gli altri dirigenti.

Obiettivi di Performance Individuale

Include la valutazione del Direttore Generale (DG) e e dei Coordinatori/Responsabili di Dipartimento e di Area e delle altre Strutture organizzative (CoordAAG; Dir.

Peso 5% nella valutazione del DG

Peso 15-55% nella valutazione dei Coordinatori/Responsabili di Dipartimento e di Area e delle altre Strutture organizzative, a seconda delle strutture e delle specificità relative

Soggetto	Obiettivo	Peso %	Indicatore di risultato	Risultato atteso
DG	Bilancio integrato, sociale e digitale	5%	Predisposizione del bilancio integrato, sociale e digitale 2021	Rilascio del primo bilancio integrato, sociale e digitale della SZN all'atto dell'approvazione del bilancio consuntivo
Coord AAG	Green Procurement	5%	Predisposizione della regolamentazione interna per il green procurement	Proposta di regolamento interno per il green procurement
Coord AAG	Tempi ridotti di liquidazione delle missioni	10%	I rimborsi delle spese di missione sostenute dal personale deve essere liquidato entro 15 giorni dalla presentazione della richiesta di liquidazione ed è un processo che interessa l'ufficio HR e l'ufficio contabilità	emissione ordine bancario di liquidazione spese missione entro 15 gg solari dalla presentazione della richiesta di liquidazione

Soggetto	Obiettivo	Peso %	Indicatore di risultato	Risultato atteso
Dir BEOM	Incremento della capacità di <i>fund rising</i>	15%	Numero di proposte progetti di ricerca su: - Horizon Europe - altre call competitive con SZN contribution > 200 K€	³ 2 proposta HE ³ 5 proposte
Dir BEOM	Manutenzione programmata delle infrastrutture e strumentazioni e ottimizzazione dei costi di manutenzione	10%	Tempo medio di fermo macchina/attrezzatura causato da rotture impreviste	< 5 gg
Dir BLUBIO	Implementazione ed efficientamento risorse umane in spazi allocati e relativo trasferimento al Molosiglio	30%	Percentuale di occupazione e di utilizzo degli spazi allocati al Dipartimento presso Molosiglio	> del 70%
Dir BLUBIO	Incremento della capacità di <i>fund rising</i>	10%	Numero di proposte di progetti di ricerca su: - Horizon Europe - altre call competitive con SZN contribution > 200 K€ Reperimento fondo esterni	³ 2 proposta HE ³ 5 proposte Incremento della SZN contribution del 10% rispetto al biennio precedente
Dir BLUBIO	Manutenzione programmata delle infrastrutture e strumentazioni e ottimizzazione dei costi di manutenzione	10%	Tempo medio di fermo macchina/attrezzatura causato da rotture impreviste	< 5 gg

Soggetto	Obiettivo	Peso %	Indicatore di risultato	Risultato atteso
Dir EMI	Incremento della capacità di <i>fundraising</i>	20%	Numero di proposte di progetti di ricerca su: - Horizon Europe - altre call competitive con SZN contribution > 200 K€ Reperimento fondo esterni	³ 2 proposta HE ³ 5 proposte Incremento della SZN contribution del 20% rispetto al biennio precedente
Dir EMI	Manutenzione programmata delle infrastrutture e strumentazioni e ottimizzazione dei costi di manutenzione	10%	Tempo medio di fermo macchina/attrezzatura causato da rotture impreviste	< 5 gg
Dir CAPE	Incremento della capacità di <i>fundraising</i>	5%	Numero di proposte di progetti di ricerca su: - Horizon Europe - altre call competitive con SZN contribution > 200 K€ Reperimento fondo esterni	³ 1 proposta HE ³ 4 proposte Incremento della SZN contribution del 10% rispetto al biennio precedente
Dir CAPE	Aggiornamento di protocolli e certificazione di qualità	10%	SOP e certificazioni ambiente e qualità	Certificazione ISO 14001 e ISO 9001 Applicazione legge Zoo
Dir CAPE	Elaborati divulgativi	5%	Produzione di guide, pannelli, segnaletica, giochi, nuove exhibit museo	N° elaborati prodotti: almeno 6
Dir CAPE	Aggiornamento aquarium e DaDoM	5%	Aggiornamento e nuove esposizioni	- Programmazione biennale delle mostre temporanee DaDoM - Allestimento di almeno 1 Mostra DaDoM - Almeno 1 Novità Aquarium

Soggetto	Obiettivo	Peso %	Indicatore di risultato	Risultato atteso
Dir CAPE	Manutenzione programmata delle infrastrutture e strumentazioni animal care	5%	Tempo medio di fermo macchina/attrezzatura causato da rotture impreviste	< 12 ore in base al piano di manutenzione
Dir RIMAR	Ricerca e sviluppo di nuovi protocolli, procedure, tecnologie e strumentazioni scientifiche	20%	Articoli scientifici, brevetti e progetti di ricerca	Incremento del 10% rispetto alla media del biennio precedente
Dir RIMAR	Aggiornamento catalogo e prezziario dei servizi	5%	Verifica semestrale del catalogo e del prezziario dei servizi con definizione della tempistica necessaria per erogare i servizi	Proposta di aggiornamento/mantenimento del catalogo, del prezziario e delle tempistiche
Dir RIMAR	Trasparenza dei processi di richiesta ed erogazione	5%	- Pubblicazione sul sitoweb della calendarizzazione mensile dei servizi - Verifica dell'effettivo utilizzo come calendarizzato	- Calendario pubblico con aggiornamento giornaliero - Percentuale di effettivo utilizzo rispetto alla prenotazione > 70%
Dir SICILIA	Incremento della capacità di <i>fund rising</i>	20%	Numero di proposte di progetti di ricerca su: - Horizon Europe - altre call competitive con SZN contribution > 200 K€ Reperimento fondi esterni	³ 2 proposta HE ³ 5 proposte Incremento dello SZN contribution del 20% rispetto al biennio precedente
Dir SICILIA	Manutenzione programmata delle infrastrutture e strumentazioni e ottimizzazione dei costi di manutenzione	10%	Tempo medio di fermo macchina/attrezzatura causato da rotture impreviste	< 5 gg
Dir CALABRIA	Ampliamento della sede ad Amendolara	5%	Realizzazione dei lavori di ampliamento	Esecuzione del 100% dei lavori

Soggetto	Obiettivo	Peso %	Indicatore di risultato	Risultato atteso
Dir CALABRIA	Incremento della capacità di <i>fundraising</i>	35%	Numero di proposte di progetti di ricerca su call competitive con SZN contribution > 200 K€ Reperimento fondi esterni	³ 5 proposte Raccolta di almeno 2 M€ di SZN contribution
Dir CALABRIA	Manutenzione programmata delle infrastrutture e strumentazioni e ottimizzazione dei costi di manutenzione	5%	Tempo medio di fermo macchina/attrezzatura causato da rotture impreviste	< 5 gg
Dir B_Ischia	Preparazione per l'allestimento di Villa Dohrn	15%	Definizione della lista dettagliata degli arredi di ufficio e di laboratorio e delle attrezzature scientifiche necessarie per allestire la nuova sede in Villa Dohrn	Lista dettagliata degli arredi e attrezzature della nuova Villa Dohrn
Dir B_Ischia	Avvio del nuovo diving SZN	20%	La nuova sede del diving deve essere allestita e avviata	Avvio del nuovo diving entro il 31.01.2022
Dir B_Ischia	Incremento della capacità di <i>fund rising</i>	10%	Numero di proposte progetti di ricerca su: - Horizon Europe - altre call competitive con SZN contribution > 200 K€	³ 1 proposta HE ³ 3 proposte
Dir B_Ischia	Manutenzione programmata delle infrastrutture e strumentazioni e ottimizzazione dei costi di manutenzione	10%	Tempo medio di fermo macchina/attrezzatura causato da rotture impreviste	< 5 gg

Soggetto	Obiettivo	Peso %	Indicatore di risultato	Risultato atteso
Dir B_FMC	Incremento della capacità di <i>fund rising</i>	20%	Numero di proposte progetti di ricerca su: - Horizon Europe - altre call competitive con SZN contribution > 200 K€ Reperimento fondo esterni	³ 1 proposta HE ³ 3 proposte Incremento della SZN contribution del 10% rispetto al biennio precedente
Dir B_FMC	Manutenzione programmata delle infrastrutture e strumentazioni e ottimizzazione dei costi di manutenzione	5%	Tempo medio di fermo macchina/attrezzatura causato da rotture impreviste	< 5 gg

6. 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 una 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 sarà aggiornata in itinere nei casi di integrazione/aggiornamento degli obiettivi ovvero per includere il 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 e per implementare un processo di graduale riduzione che si auspica di continuare ad adottare con la predisposizione del prossimo Piano delle *Performance* della SZN.

La Struttura Tecnica di Supporto implementerà e coordinerà nel corso del 2022 il sistema di rilevazione degli obiettivi e degli indicatori in sinergia e con le varie strutture, il Grant & Innovation Office e le Strutture funzionali coinvolte, anche sulla base dei principi statutari della SZN e di quanto disciplinato nel Regolamento di Organizzazione e Funzionamento.