



# PIANO INTEGRATO

*Triennio 2018-2020*

PIANO DELLA PERFORMANCE

PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

---

*Approvato dal Consiglio di Amministrazione del Consorzio per l'AREA di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste – AREA Science Park con deliberazione del 29 gennaio 2018, n.3*

---

## SOMMARIO

INTRODUZIONE .....	1
1. INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ENTE .....	4
1.1 LA MISSIONE .....	4
1.2 CHI SIAMO .....	4
1.4 ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE .....	6
1.5 UNA SINTESI IN CIFRE .....	7
1.6 ANALISI DEL CONTESTO .....	8
1.7 AREE STRATEGICHE: OBIETTIVI, PORTAFOGLIO DEI SERVIZI OFFERTI, POSIZIONAMENTO COMPETITIVO .....	9
2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA .....	9
2.1 PREMESSA .....	9
2.2 L'ALBERO DELLA PERFORMANCE .....	9
2.3 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI .....	11
2.3.1 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale e al personale non dirigenziale titolare di incarico di responsabile di ufficio .....	11
2.4 IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE .....	11
2.4.1 Fasi della pianificazione e della programmazione .....	11
2.4.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio .....	12
2.4.3 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle performance .....	12
3. ANALISI DEI RISCHI CORRUTTIVI .....	15
PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2018-2020 .....	15
3.1 INTRODUZIONE .....	15
3.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI AREA SCIENCE PARK .....	16
3.3 SOGGETTI, FUNZIONI E RESPONSABILITÀ .....	16
3.3.1 Soggetti previsti dal PNA nell'ambito della strategia di prevenzione a livello decentrato (rinvio al PTPC 2017-2019 § 3.3.1) .....	16
3.3.2 Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza .....	16
3.3.3 Incarico e funzioni dei referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione .....	17
3.3.4 Funzioni dei Direttori di Servizio (rinvio al PTPC 2017-2019 § 3.3.4) .....	17
3.3.5 Sistema di Relazioni tra il Responsabile della prevenzione della corruzione (e i Referenti) e i Direttori di Servizio (rinvio al PTPC 2017-2019 § 3.3.5) .....	17
3.4 ANALISI DI CONTESTO INTERNO ED ESTERNO, RICOSTRUZIONE E ANALISI DEI PROCESSI NELLE AREE DI RISCHIO .....	17
3.4.1 Contesto esterno .....	17
3.4.2 Contesto interno .....	18
3.4.3 Elementi ricavabili dall'analisi del contesto interno ed esterno con finalità di prevenzione	

della corruzione .....	18
3.4.4    Analisi dei processi e predisposizione misure di prevenzione .....	19
3.5    PROCESSO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE .....	21
3.5.1    Definizione delle fasi del processo (rinvio al PTPC 2015-2017 SEZ. IV.1 ) .....	21
3.5.2    Soggetti coinvolti nell'individuazione dei contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (rinvio al PTPC 2015-2017 SEZ. IV.2) .....	21
3.5.3    Il coinvolgimento degli Stakeholder (rinvio al PTPC 2015-2017 SEZ. IV.3).....	21
3.5.4    Modalità di adozione del Piano (rinvio al PTPC 2015-2017 SEZ. IV.4).....	21
3.5.5    Monitoraggio delle misure specifiche di contrasto in atto o da attuare entro il 31.12.2017	21
3.5.6    Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (rinvio al PTPC 2015-2017 SEZ. IV.5).....	22
3.6    FORMAZIONE DEI DIPENDENTI CHE OPERANO IN SETTORI ESPOSTI AL RISCHIO DI CORRUZIONE E DI ILLEGALITÀ.....	22
3.6.1    Premessa metodologica (rinvio al PTPC 2015-2017 SEZ. V.1) .....	22
3.6.2    Gli elementi che, in base al PNA, devono essere contenuti nel PTPC (rinvio al PTPC 2017-2019 § 3.6.2).....	22
3.6.3    Analisi dei fabbisogni formativi in materia di anticorruzione e programmazione delle azioni formative (il Chi e il Come) .....	22
3.6.4    La valutazione dell'efficacia delle azioni formative e il loro monitoraggio (rinvio al PTPC 2015-2017 SEZ. V.4).....	23
3.7    CODICE DI COMPORTAMENTO.....	23
3.8    PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI E RELATIVA TEMPISTICA .....	23
4.    COMUNICAZIONE E TRASPARENZA .....	25
4.1    INTRODUZIONE.....	25
4.2    LE PRINCIPALI NOVITÀ.....	26
4.3    OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA .....	27
4.4    RESPONSABILI DELLA TRASMISSIONE E DELLA PUBBLICAZIONE DI DATI E INFORMAZIONI .....	27
4.4.1    Responsabile della Trasparenza.....	27
4.4.2    Organismo Indipendente di Valutazione .....	28
4.4.3    Individuazione dei Dirigenti Responsabili della trasmissione dei dati .....	28
4.4.4    Dirigenti responsabili della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati.....	28
4.4.5    Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi	28
4.4.6    Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell'attività di controllo dell'adempimento da parte del responsabile della trasparenza .....	29
4.4.7    Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso civico semplice .....	29
4.4.8    Modalità di coinvolgimento degli Stakeholder.....	29
4.5    INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA.....	31
4.5.1    Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del Programma e	

dei dati pubblicati .....	31
4.5.2 Organizzazione e risultati attesi dalle Giornate della trasparenza .....	31
4.5.3 Giornate della trasparenza realizzate nel 2017 .....	31
4.5.4 Giornate della trasparenza programmate nel 2018 .....	32
5. PERFORMANCE INDIVIDUALE .....	32
6. ALLEGATI TECNICI .....	32

## INTRODUZIONE

Il presente documento è stato articolato secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance negli Enti Pubblici di Ricerca, pubblicate dall'ANVUR (Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca) a luglio 2015, e tenendo conto del successivo aggiornamento operato a dicembre 2017. Il Piano Integrato riunisce il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e le previsioni in materia di trasparenza (già incluse nel Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, non più previsto dalla legge); ciascuno di questi piani è stato, negli anni, oggetto di numerosi interventi da parte degli organismi regolatori. Per questo motivo si riporta di seguito uno schema di sintesi che riepiloga il rapporto tra gli elementi prioritari oggetto di ciascuna area su cui il Piano Integrato interviene secondo la normativa e l'interpretazione fornita dall'ANVUR, dalla CIVIT (laddove ancora pertinenti) e dall'ANAC che ne ha ereditato le funzioni.

### ELEMENTI PRIORITARI PREVISTI DALLE LINEE GUIDA ANVUR, DALLA DELIBERA CIVIT N. 6/2013 E DALL'ANAC

### AZIONI/ELEMENTI ILLUSTRATIVI/OBIETTIVI INTRODOTTI NEL PIANO

**Coordinamento e integrazione fra gli ambiti relativi alla performance, alla qualità, alla trasparenza, all'integrità e alla prevenzione della corruzione.**

Il presente Piano integra in un unico documento di pianificazione il Piano delle performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e le informazioni e dati previsti in materia di trasparenza. Le azioni e gli obiettivi propri di ciascun documento sono tra loro coordinati in un insieme organico, pur se le specificità, i diversi organismi regolatori (ANVUR, ANAC, oltre al Ministero vigilante) e le tempistiche non consentono una completa integrazione.

**Collegamento con il ciclo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.**

Il presente Piano fa riferimento a tutte le risorse gestite dall'amministrazione ed esplicita il collegamento tra gli obiettivi (strategici e operativi) e le risorse finanziarie, umane e strumentali.

**Inquadramento strategico dell'Ente**

Gli obiettivi di performance sono direttamente discendenti dalle strategie dell'Ente. Il capitolo 1 del Piano sviluppa sinteticamente le strategie secondo aree prioritarie di intervento, nell'ambito delle quali sono individuati Territorio e Stakeholder di riferimento, Outcome, Obiettivi Strategici e azioni operative programmate. Una compiuta identificazione e descrizione delle strategie è contenuta nel Piano Triennale di Attività, cui si rinvia.

**Posizionamento competitivo dell'Ente**

Il Piano contiene riferimenti al posizionamento competitivo attuale e a quello atteso nel medio periodo dall'applicazione delle azioni strategiche individuate. Non sono invece presenti riferimenti al posizionamento nell'ambito della VQR in considerazione delle specificità di AREA Science Park rispetto agli altri Enti del comparto ricerca.

**Valutazione della performance degli uffici territoriali e delle strutture alle dirette dipendenze**

L'Ente non possiede vere e proprie articolazioni territoriali dei propri uffici, ma include nella

**ELEMENTI PRIORITARI PREVISTI DALLE LINEE GUIDA ANVUR, DALLA DELIBERA CIVIT N. 6/2013 E DALL'ANAC**

**AZIONI/ELEMENTI ILLUSTRATIVI/OBIETTIVI INTRODOTTI NEL PIANO**

<p><b>dell'amministrazione, con particolare riferimento ai servizi erogati.</b></p>	<p>fissazione, misurazione e valutazione degli obiettivi le attività svolte tramite la società <i>in-house</i> Innovation Factory S.r.l., facente parte della propria articolazione organizzativa.</p>
<p><b>Esplicitazione di indicatori riguardo ad alcune tematiche di significativa rilevanza.</b></p>	<p>Sono stati introdotti nel piano della performance indicatori e target in merito a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– contenimento della spesa pubblica;</li> <li>– digitalizzazione;</li> <li>– trasparenza e anticorruzione;</li> <li>– promozione delle pari opportunità.</li> </ul>
<p><b>Esplicitazione di obiettivi e relativi indicatori utili per la misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti.</b></p>	<p>Il Piano della performance prevede, oltre agli obiettivi di performance organizzativa imputati trasversalmente alle strutture, gli obiettivi delle strutture di diretta responsabilità assegnate ai dirigenti e gli obiettivi individuali dei singoli dirigenti.</p>
<p><b>Indicatori relativi alla ricerca scientifica, alla ricerca istituzionale e alla terza missione, secondo le Linee Guida ANVUR</b></p>	<p>AREA Science Park ha ridefinito la propria missione istituzionale con il nuovo Statuto, definitivamente approvato ad ottobre 2017 a seguito della riforma degli enti di ricerca di cui al D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218; in base al nuovo Statuto e grazie all'ingresso in organico dei primi ricercatori, l'Ente ha iniziato a svolgere attività di ricerca scientifica nel campo della Public Sector Innovation. Il Piano Integrato considera le linee di attività e il contributo dei ricercatori e dei tecnologi dell'Ente nell'ottica di preservare il carattere gestionale, piuttosto che amministrativo, della performance organizzativa e per valorizzare il contributo di tutte le figure professionali nell'organico dell'Ente al raggiungimento degli obiettivi fissati dall'organo di vertice. Parallelamente, verrà sviluppato un autonomo sistema di valutazione che potrà misurare e valutare le dimensioni propriamente scientifiche e tecnologiche. Ulteriori informazioni sono pubblicate nell'ambito del Piano Triennale delle Attività, cui si rinvia.</p>
<p><b>Analisi dei rischi</b></p>	<p>Il Piano comprende una puntuale individuazione delle aree di rischio, partendo dalla mappatura dei processi e dei sotto-processi dell'Ente, fino alla valutazione del rischio e alle misure adottate; laddove ritenuto opportuno per agevolare la fruibilità complessiva del Piano, sono operati puntuali rinvii ad altra documentazione già pubblicata dall'Ente.</p>

**ELEMENTI PRIORITARI PREVISTI DALLE LINEE  
GUIDA ANVUR, DALLA DELIBERA CIVIT N. 6/2013 E  
DALL'ANAC**

**AZIONI/ELEMENTI ILLUSTRATIVI/OBIETTIVI  
INTRODOTTI NEL PIANO**

**Autonomia del Piano anticorruzione**

Benché integrato in un unico documento, il PTPC deve essere suscettibile di valutazione autonoma da parte dell'ANAC: per tale motivo la sezione del Piano integrato riservata all'anticorruzione è redatta in forma modulare, in modo da consentire la sua estrazione dal documento complessivo.

**La performance individuale: sistemi di misura delle prestazioni e degli incentivi**

Il Piano non sviluppa questi aspetti, che sono compiutamente delineati nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della Performance, cui il presente documento fa puntuale rinvio.

Il Piano Integrato è stato redatto in base alle nuove regole fissate dall'edizione n. 5 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente con deliberazione 14 dicembre 2017, n. 87 e disponibile al seguente link:

<https://www.areasciencepark.it/wp-content/uploads/Sistema-ed5.pdf>

Per approfondimenti, si rinvia al paragrafo 2.4.

## 1. INQUADRAMENTO STRATEGICO DELL'ENTE

---

### 1.1 LA MISSIONE

***“Sviluppare il sistema economico delle imprese attraverso l’innovazione e la ricerca tecnologica”***

AREA Science Park ha come missione lo sviluppo del sistema economico delle imprese basato sull’innovazione e la ricerca tecnologica, da attivarsi attraverso la valorizzazione dei risultati della ricerca, il loro trasferimento al mercato e il supporto a processi di creazione di nuove imprese innovative.

Tale declinazione porta l’Ente a ricoprire il ruolo di anello di congiunzione tra il mondo della ricerca e quello dell’impresa e di facilitatore nell’intero ciclo di vita delle realtà imprenditoriali e dei centri di ricerca: dallo sviluppo del *concept* progettuale, allo *scouting* dei finanziamenti, alla verifica di opportunità progettuali internazionali, all’alta formazione, al *knowledge sharing* e ai processi di creazione di nuove imprese.

Coerentemente con il proprio Statuto, AREA Science Park promuove e svolge, in particolare, attività di:

- ricerca scientifica e tecnologica fondamentale e applicata;
- trasferimento di conoscenze e tecnologie;
- diffusione dell’innovazione verso il tessuto produttivo;
- formazione e promozione in campo industriale;
- promozione dello sviluppo del proprio Parco scientifico e tecnologico;
- realizzazione di progetti per lo sviluppo della competitività delle imprese e dei territori basato sull’innovazione;
- sperimentazione, miglioramento e diffusione delle proprie metodologie operative;
- promozione del miglioramento dei servizi e delle infrastrutture;
- definizione, progettazione e gestione di piattaforme scientifiche e tecnologiche;
- relazioni internazionali, specialmente con le limitrofe regioni europee e con i Paesi in via di sviluppo;
- collaborazione con istituzioni pubbliche locali, regionali, nazionali, internazionali e con soggetti privati.

### 1.2 CHI SIAMO

AREA Science Park è un soggetto complesso che si occupa di innovazione, valorizzazione della ricerca e sviluppo di nuove imprese tecnologiche attraverso un sistema di *facility*, competenze e attività finalizzate al trasferimento di conoscenza, alla gestione di rapporti, all’animazione di interconnessioni e all’individuazione di finanziamenti.

Dal 2015, AREA adotta una nuova immagine e strategia focalizzata su 4 linee di *business* (**Parco Scientifico e Tecnologico, Generazione di Impresa, Innovazione e sistemi complessi; Piattaforme Tecnologiche**) e da un’area strategica trasversale rappresentata dall’**Ambito gestionale** dell’Ente.

Figura 01 – Aree Strategiche



## PARCO S&T

Sviluppo e gestione dei Campus di Padriciano, Basovizza e Gorizia.



## GENERAZIONE DI IMPRESA

Pre-incubazione, incubazione e accelerazione per costituzione e sviluppo di startup high-tech.



## INNOVAZIONE

Iniziative nazionali e internazionali per promuovere l'innovazione nei sistemi complessi. Formazione avanzata per l'impresa.



## PIATTAFORME HIGH-TECH

Sviluppo di competenze, infrastrutture di ricerca e partnership pubblico-privato per consentirne l'utilizzo da parte dell'impresa.

Sulla base di questa impostazione strategica, l'Ente sviluppa specifiche linee di intervento, di cui si offre una sintetica panoramica:



**Parco Scientifico e Tecnologico:** l'Ente provvede alla gestione, sviluppo e promozione del Parco, in cui, oltre alla gestione dei servizi e delle strutture esistenti e alla realizzazione di nuovi impianti, viene offerta assistenza ai residenti nei programmi di sviluppo delle attività; viene inoltre rilevata e monitorata la soddisfazione dei clienti sui servizi offerti da AREA e favorita la collaborazione e la sinergia tra i residenti e tra i residenti e le altre realtà del territorio. Rientra nell'area strategica il progetto **Industrial Innovation Harbour**, sviluppato in collaborazione con l'Autorità di Sistema Portuale del Mare Adriatico Orientale, per l'insediamento di aziende ad alta tecnologia nella zona industriale del Porto di Trieste.



**Generazione di Impresa:** tramite la società *in-house* Innovation Factory S.r.l. (IF), viene svolta attività di incubazione con servizi di affiancamento, tutoraggio e assistenza tecnica per lo sviluppo dell'idea progettuale in favore delle *start-up* e servizi mirati di post-incubazione ad alto valore aggiunto; si favorisce lo sviluppo dell'idea imprenditoriale generando opportunità di contatti con *partner* finanziari, *venture capital* e fondi di investimento. Dal 2008 ad oggi, IF ha attivato 300 percorsi di valorizzazione delle idee imprenditoriali, portando alla costituzione di 53 nuove imprese (25 delle quali anche con un apporto di capitale) e raccogliendo investimenti privati per oltre 8 milioni di euro.



**Innovazione e Sistemi Complessi:** AREA offre un'ampia gamma di servizi alle imprese e alla pubblica amministrazione sui temi dell'innovazione, favorendo le occasioni di contatto e dialogo tra la ricerca, gli imprenditori e le istituzioni, a livello regionale, nazionale e internazionale. Rientrano nell'area Innovazione e Sistemi Complessi anche la gestione di alcune iniziative strategiche quali il progetto **IP4FVG**, nonché la costituzione ed il rafforzamento di un istituto di ricerca con focus principale sulla linea di ricerca "**Public Sector Innovation**".



**Piattaforme Tecnologiche:** AREA Science Park sviluppa iniziative finalizzate a valorizzare le infrastrutture di ricerca presenti nel Parco Scientifico e Tecnologico (es. Elettra Sincrotrone Trieste; Istituto Officina dei Materiali – CNR-IOM; unità operativa di supporto dell’Istituto di Cristallografia – CNR-IC; sezione di Trieste dell’Istituto Nazionale di Fisica Nucleare – INFN; International Centre for Genetic Engineering and Biotechnology – ICGEB) e ad aumentare il *networking* e il coordinamento delle diverse realtà scientifiche, anche tramite l’allestimento di spazi e laboratori attrezzati dotati di strumentazione di ultima generazione a servizio della ricerca applicata e industriale (Piattaforme Tecnologiche).

Ulteriori approfondimenti sulle attività dell’Ente, quali l’**animazione del territorio** e la valorizzazione del **Sistema Scientifico e dell’Innovazione** del Friuli Venezia Giulia (SIS FVG), l’attività di **progettazione** e il **networking internazionale**, con particolare riferimento all’area dei paesi dell’ex-Jugoslavia e dei Balcani, oltre che le iniziative svolte attraverso le proprie partecipazioni societarie (come la società **Elettra Sincrotrone Trieste S.C.p.A.**), sono disponibili nel Piano Triennale di Attività adottato nel mese di luglio 2017, pubblicato sul sito nella sezione Amministrazione Trasparente – atti generali.

<https://www.areasciencepark.it/amm-trasparente/disposizioni-general/atti-general/>

## 1.4 ORGANIZZAZIONE DELL’ENTE

Gli organi di governo e le relative responsabilità sono definiti dallo Statuto, recentemente aggiornato in base a quanto previsto dal D.Lgs. n. 218/2016. Il Presidente è il legale rappresentante dell’Ente ed esercita funzioni di indirizzo e programmazione, proponendo al Consiglio di Amministrazione la definizione degli obiettivi e dei programmi da realizzare per la successiva approvazione. La carica è attualmente ricoperta dal **prof. Sergio Paoletti**, nominato con decreto del Ministro dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca di data 27 aprile 2016, n. 275. La carica di Vicepresidente è ricoperta dalla **prof.ssa Laura Chies**, nominata con decreto del 9 febbraio 2016, mentre il terzo componente del Consiglio di Amministrazione, **prof. Michele Morgante**, è stato nominato con decreto di data 14 ottobre 2015.

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

Lo Statuto prevede che a capo della struttura gestionale sia posto il Direttore Generale, che sovrintende alla gestione tecnica, amministrativa e finanziaria dell’Ente e provvede all’attuazione delle decisioni e dei programmi approvati dagli organi di indirizzo. L’incarico di Direttore Generale è attualmente ricoperto dall’**ing. Stefano Casaleggi**. Gli uffici di livello dirigenziale dell’Ente sono articolati in Servizi, costituiti su proposta del Direttore Generale con deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

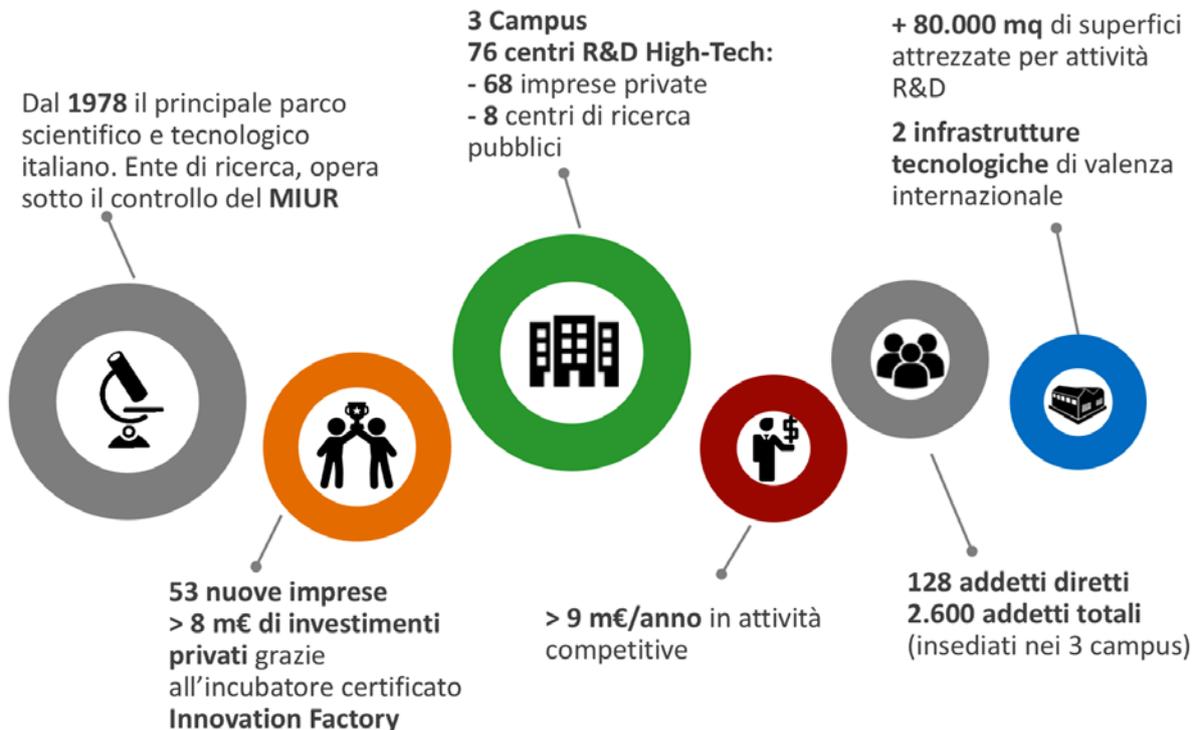
Alla Direzione Generale sono subordinate attualmente cinque strutture di livello dirigenziale denominate Servizi, alle quali sono preposti dirigenti amministrativi o dirigenti tecnologici.

Le direzioni di livello dirigenziale sono le seguenti:

- Servizio Amministrazione e Information Technology (dott. Gianfranco Paulatto)
- Servizio Organizzazione e Risorse Umane (a. i., ing. Stefano Casaleggi);
- Servizio Sistema Parco, Coordinamento Enti di Ricerca e Servizi per il Territorio (dott.ssa Marta Formia);
- Servizio Ingegneria, Tecnologia e Ambiente (ing. Gianni Cozzi);
- Servizio Innovazione e Sistemi Complessi (dott. Stephen John Taylor).

Per maggiori informazioni relativi al personale dell'Ente e per l'**organigramma**, si rinvia all'**allegato 1**.

## 1.5 UNA SINTESI IN CIFRE



Ulteriori informazioni sulle attività dell'Ente sono evidenziate nell'**allegato 2 – L'Amministrazione in cifre**, in cui sono riportati alcuni indicatori significativi in ordine all'organizzazione e alle attività che caratterizzano l'Ente e, in particolare:

- Andamento entrate correnti 2015-2017 (Tabella 1);
- Movimenti contabili 2015-2017 (Tabella 2);
- Personale in servizio presso AREA Science Park al 31.12.2017 (Tabella 3);
- Selezioni di personale dipendente a termine effettuate nel triennio 2015-2017 (Tabella 4);
- Numero di borse di studio e assegni di ricerca attivati nel triennio 2015 – 2017 (Tabella 5);
- Andamento degli insediamenti nei campus nel triennio 2015-2017 (Tabella 6);
- Indicatori relativi alle attività di formazione e di trasferimento tecnologico (Tabella 7);
- Procedura per la stipula di contratti 2015 (Tabella 8);
- Procedura per la stipula di contratti 2016 (Tabella 9);
- Analisi dei fabbisogni formativi in materia di anticorruzione e programmazione delle azioni formative (Tabella 10);
- Utilizzo dei servizi offerti dal Welcome Office (Tabella 11);
- Utilizzo dei servizi offerti dallo sportello APRE FVG (Tabella 12);
- Generazione di impresa (Tabella 13)

## 1.6 ANALISI DEL CONTESTO

La *SWOT analysis* condotta dall'Ente, che identifica le opportunità e le minacce dell'organizzazione riferite al contesto esterno e i punti di forza e di debolezza con riferimento al contesto interno, è rappresentata nella tabella seguente.

	OPPORTUNITÀ	MINACCE
CONTESTO ESTERNO	<p>Esigenza, da parte delle imprese, di innovazione basata su nuove tecnologie con conseguente possibilità di analisi e previsione di nuovi campi applicativi;</p> <p>Aumento del bisogno di tempestivi servizi qualificati da parte della realtà imprenditoriale;</p> <p>Forte volontà di promuovere, a livello nazionale e macroregionale, gli investimenti in ricerca ed innovazione quali leve strategiche per il successo delle imprese;</p> <p>esigenza di disponibilità, da parte di ricercatori e imprese, di infrastrutture per progettualità comuni tra pubblico e privato che richiede una razionalizzazione delle infrastrutture di alto livello;</p> <p>Disponibilità di fondi regionali, nazionali, comunitari e internazionali basati su progetti innovativi;</p> <p>Necessità, da parte dei territori regionali individuati, di un piano strategico comune nell'ambito della ricerca</p> <p>Sviluppo del capitale umano sia attraverso la stabilizzazione del personale attualmente precario sia mediante nuove assunzioni secondo il piano di fabbisogno del PTA</p>	<p>Estrema competitività nell'accesso a fondi di ricerca, soprattutto in Horizon 2020;</p> <p>Frammentazione dell'offerta pubblica e privata di supporto allo sviluppo innovativo dei territori;</p> <p>Proliferazione, nei Paesi limitrofi, di strutture di ricerca e innovazione che ci obbligano ad investire per rimanere concorrenziali nel mercato</p> <p>Eccessiva burocratizzazione, a livello comunitario, nelle politiche di innovazione e ricerca</p> <p>Fragilità del Sistema Paese a causa dell'assenza di modelli strutturati di interazione pubblico-privato</p> <p>Progressiva riduzione di laureati di alto livello a causa del calo demografico</p> <p>Scarsa attrattività di talenti dall'estero</p>
	PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
CONTESTO INTERNO	<p>Personale qualificato e motivato con capacità di lavorare per processi e di adattarsi alle condizioni esterne</p> <p>Raggiunto il livello di saturazione dei laboratori e uffici disponibili nel Parco</p> <p>Comprovata esperienza nell'acquisizione di progetti finanziati in grado di garantire un elevato livello di autonomia economica gestionale</p> <p>Clima organizzativo con forte senso di appartenenza e identità</p> <p>Buon livello raggiunto in termini di <i>marketing</i> e comunicazione secondo le <i>best practice</i> sperimentate</p> <p>Buono stato del patrimonio immobiliare caratterizzato dalla presenza di una rete impiantistica moderna e da laboratori dimostrativi di ultima generazione</p> <p>Presenza di un incubatore certificato attraverso la <i>in-house company</i> Innovation Factory</p> <p>Approccio multidisciplinare grazie alle risorse del centro di competenza in Innovazione e Sistemi complessi</p> <p>Capacità di esprimere modelli e iniziative progettuali a livello nazionale</p>	<p>Dispersione di know-how ed esperienza legato alla precarietà del personale</p> <p>Persistente difficoltà nel recupero dei crediti, nonostante le manovre avviate</p> <p>Portafoglio di servizi offerti agli insediati di tipo tradizionale</p> <p>Difficoltà nella definizione di modelli di crescita pubblico-privato, accelerazione e ricapitalizzazione delle <i>start-up</i></p> <p>Limitata specializzazione settoriale delle <i>start-up</i> incubate</p> <p>insufficiente intensità di utilizzo della rete dei laboratori territoriali da parte del tessuto produttivo nazionale</p> <p>Esigenza di continui investimenti per mantenere la qualità del patrimonio immobiliare e delle infrastrutture di ricerca</p> <p>Difficoltà di reperimento di personale qualificato</p>

## 1.7 AREE STRATEGICHE: OBIETTIVI, PORTAFOGLIO DEI SERVIZI OFFERTI, POSIZIONAMENTO COMPETITIVO

Il Consiglio di Amministrazione dell'Ente definisce le aree prioritarie di intervento (aree strategiche) e gli obiettivi strategici su base triennale. Sulla base di questa strategia, definita nell'ambito del Piano Triennale di Attività, viene aggiornato annualmente il presente piano, nel quale sono coerentemente sviluppati gli obiettivi strategici triennali individuando gli obiettivi operativi annuali corredati da indicatori, target e formule per la misurazione del risultato raggiunto. Per ulteriori approfondimenti si rinvia al par. 2 del Piano Triennale di Attività 2017-2019.

## 2. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

---

### 2.1 PREMESSA

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017 n.74) ha introdotto, a partire dal 2010, l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di sviluppare un sistema incentrato su un "ciclo della performance", sulla base del quale definire modelli gestionali per la misura delle performance attraverso sistemi di pianificazione e controllo strategico ed operativo, integrati a sistemi di valutazione della performance organizzativa e individuale. Secondo la norma, ciascuna amministrazione è tenuta a definire un piano triennale "strategico", un piano annuale operativo e un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, integrati tra loro nel Piano della performance, da approvare entro il 31 gennaio di ogni anno.

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

Il piano costituisce inoltre parte integrante del documento di Riesame della Direzione previsto dal Sistema di gestione della Qualità, per il quale l'Ente è certificato.

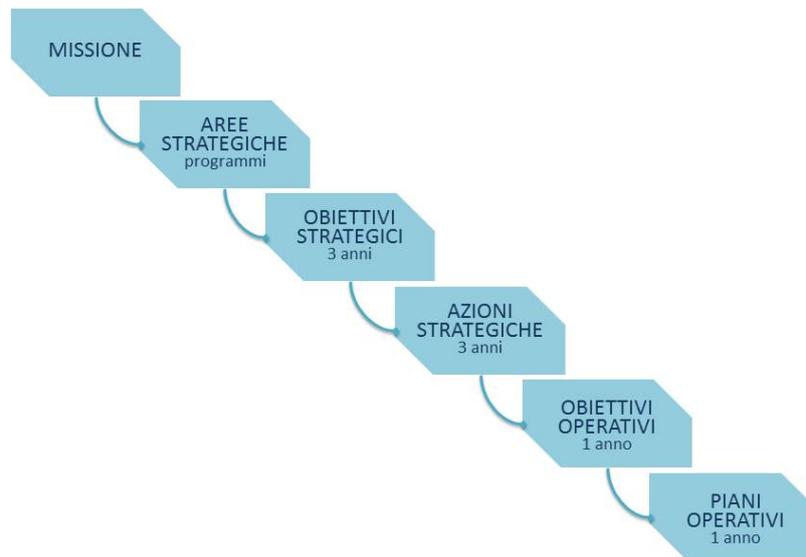
### 2.2 L'ALBERO DELLA PERFORMANCE

La struttura dell'albero della performance che sostiene il modello di pianificazione strategica ed operativa dell'Ente è costituito da 6 elementi cardine:

- la missione dell'Ente, ovvero il fine ultimo che si intende perseguire;
- le aree strategiche, ovvero gli ambiti di maggior rilevanza in cui l'Ente opera identificate nell'ambito delle strategie delineate dal Consiglio di Amministrazione;
- gli obiettivi strategici, ovvero gli obiettivi triennali che per ciascuna area strategica l'Ente si propone di perseguire;
- le azioni strategiche, ovvero i macro ambiti in cui si inseriscono i programmi per perseguire gli obiettivi strategici;
- gli obiettivi operativi, ovvero gli obiettivi annuali che l'Ente si pone in funzione del conseguimento degli obiettivi strategici;

- i piani operativi (progetti), ovvero le azioni annuali tese a perseguire gli obiettivi operativi nell'ambito dell'esercizio.

**Figura 1 – Albero della performance.**



Dal modello teorico discende l'applicazione sugli effettivi ambiti di intervento su cui l'Ente intende operare, ovvero le aree strategiche di cui al precedente capitolo 1: Si riporta di seguito una rappresentazione dell'albero della performance nella quale sono indicate le aree strategiche declinate in base agli *outcome* attesi.

**Figura 2 - Segmento dell'Albero della performance relativo a missione, aree strategiche e outcome**



## 2.3 DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

Gli obiettivi strategici prevedono *outcome* per il cui conseguimento sono necessarie azioni operative programmate nell'ambito del triennio di riferimento del Piano. Mediante il processo partecipato di cui al successivo paragrafo 2.4, descritto compiutamente nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, l'Ente ha provveduto a identificare, per ciascun obiettivo strategico, uno o più obiettivi operativi annuali, per ognuno dei quali viene individuato l'indicatore, il target, la formula adottata per la misurazione e il termine entro il quale l'obiettivo deve essere conseguito.

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

Per il conseguimento di ciascun obiettivo, inoltre, si prevede un piano operativo nell'ambito del quale sono descritte le azioni che saranno implementate in corso d'anno con la relativa tempistica, le unità organizzative responsabili delle azioni e la stima delle risorse umane e finanziarie che l'Ente destina alle attività pianificate. I dati finanziari sono basati sul bilancio di previsione dell'Ente, come meglio si vedrà nel paragrafo 2.4.2.

**Gli obiettivi, gli indicatori, i target, le formule, le scadenze e i piani sono riportati nell'allegato 3 (Obiettivi strategici e operativi trasversali).**

### 2.3.1 Obiettivi assegnati al personale dirigenziale e al personale non dirigenziale titolare di incarico di responsabile di ufficio

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

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

**Gli obiettivi, gli indicatori, i target, le formule, le scadenze e i piani sono riportati nell'Allegato 4 (Obiettivi di unità organizzativa di diretta responsabilità), nell'allegato 5 (Obiettivi individuali dei dirigenti) e nell'allegato 6 (Obiettivi individuali dei responsabili di ufficio).**

## 2.4 IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

### 2.4.1 Fasi della pianificazione e della programmazione

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

Le principali attività previste sono:

- 1) elaborazione del Piano Triennale di Attività con definizione delle Aree e Obiettivi strategici (entro 31 dicembre);
- 2) avvio del processo di budgeting ed elaborazione del bilancio di previsione (avvio entro 30 settembre e conclusione entro dicembre);

- 3) elaborazione del programma triennale ed elenco annuale delle opere (entro 31 dicembre);
- 4) elaborazione programma biennale servizi e forniture (entro il 31 dicembre);
- 5) approvazione bilancio di previsione ed allegato e allegato Piano degli Indicatori e risultati attesi di bilancio (entro 31 dicembre);
- 6) definizione degli obiettivi operativi (entro 31 dicembre);
- 7) assegnazione degli obiettivi di unità organizzativa e individuali ai Direttori di Servizio e degli obiettivi individuali al personale non dirigenziale titolare di incarico di responsabile di ufficio (entro il 15 gennaio);
- 8) approvazione del Piano Integrato (entro il 31 gennaio);

Il riconoscimento dell'autonomia dell'Ente nell'elaborazione del proprio Piano Triennale di Attività (PTA), contenuto nella riforma degli enti di ricerca di cui al D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218, permette di coordinare la pianificazione delle strategie dell'ente con la definizione degli obiettivi di performance, ovviando alla differente tempistica sinora prevista. Nel nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance sono state quindi modificate le fasi della pianificazione e programmazione integrando il ciclo di pianificazione strategica con il ciclo di pianificazione finanziaria e coordinandoli con quello della performance. In particolare, è stata prevista la redazione e approvazione del PTA a novembre/dicembre, assieme all'avvio del processo di budgeting del bilancio di previsione, per permettere la definizione e pianificazione degli obiettivi operativi, sulla base di quelli strategici individuati nel PTA, a gennaio.

Rispetto alla pianificazione prevista, va evidenziato che il Piano Triennale delle Attività per il triennio 2017-2019 è stato approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di data 10 luglio 2017, n. 50 mentre il nuovo Sistema è stato approvato nel mese di dicembre 2017. Si prevede di approvare il PTA 2018 – 2020 nei primi mesi dell'anno 2018, per cui le nuove modalità di programmazione saranno compiutamente operative nel corso del 2018, mentre il presente Piano, in via transitoria, tiene conto della programmazione strategica contenuta nel PTA adottato nel mese di luglio 2017, oltre che di alcuni aggiornamenti e integrazioni alle linee strategiche, operate nell'ambito della relazione programmatica contenuta nel bilancio di previsione dell'esercizio 2018 allo scopo di allineare gli obiettivi e le azioni da implementare alle risorse allocate nel bilancio previsionale.

#### **2.4.2 Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio**

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

Il presente Piano è pienamente integrato con il bilancio di previsione, pur se i due cicli sono transitoriamente disallineati a causa della differente tempistica illustrata nel paragrafo precedente. Nell'ambito del Piano, ciascuna area e ciascun obiettivo strategico trovano la corretta collocazione dal punto di vista del bilancio, essendo riportati la Missione e il Programma nel quale si inseriscono; ciò consente di quantificare correttamente le risorse finanziarie, umane e strumentali necessarie per il conseguimento dell'obiettivo sulla base dei medesimi dati considerati nell'elaborazione del bilancio di previsione. Il presente Piano tiene conto, inoltre, degli obiettivi e indicatori previsti dal "Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio" previsto dal DPCM 18 settembre 2012 e approvato per il triennio 2018-2020 unitamente al bilancio di previsione con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di data 14 dicembre 2017, n. 86.

Ulteriori informazioni, con particolare riferimento all'articolazione per missioni e programmi al raccordo con le unità previsionali di base di cui l'Ente è dotato, sono disponibili nel Bilancio di previsione 2018, reperibile al link <https://www.areasciencepark.it/wp-content/uploads/Bilancio-previsionale-2018.pdf>.

#### **2.4.3 Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle performance**

Il **Sistema di misurazione e valutazione della performance** è stato aggiornato a dicembre 2017, introducendo modifiche sia in base alle previsioni del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 sia per coordinare il ciclo

di gestione della performance con alcune novità normative specificatamente riferibili agli enti di ricerca e in particolare: la previsione di un Piano Integrato (Piano della Performance e Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione) articolato secondo le indicazioni contenute nelle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance negli Enti Pubblici di Ricerca, e il riconoscimento dell'autonomia dell'Ente nell'elaborazione del proprio Piano Triennale di Attività, operata con D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218, grazie alla quale è stato possibile coordinare la pianificazione delle strategie dell'Ente con la definizione degli obiettivi di performance, avviando alla differente tempistica in precedenza prevista.

Le modifiche apportate al Sistema sono intervenute a livello di:

- pianificazione e programmazione del ciclo di gestione della performance: viene prevista una fase di pianificazione e programmazione unitaria, che comprende la definizione delle strategie (PTA), il ciclo di bilancio, il ciclo della performance e la programmazione di lavori, servizi e forniture nel periodo compreso tra settembre e dicembre di ogni anno. La fissazione degli obiettivi del Piano Integrato conclude la fase di pianificazione nel mese di gennaio dell'anno seguente.
- aree di valutazione e ponderazione della valutazione individuale dei dipendenti: sono state tra l'altro riviste la ponderazione delle diverse aree di valutazione in funzione dei profili e incarichi ricoperti dai dipendenti e la scala di valutazione dei comportamenti organizzativi dei dipendenti;
- introduzione di una nuova tipologia di obiettivi assegnati ai dirigenti, ovvero gli obiettivi di unità organizzativa di diretta responsabilità: ciò consentirà di approfondire le dimensioni della performance oggetto di valutazione, estendendo l'analisi alle attività svolte dalle singole strutture dell'Ente;
- inserimento nel ciclo di monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi individuali assegnati ai responsabili di ufficio: tale tipologia di obiettivi, già oggetto di valutazione del Sistema precedente, viene ora compiutamente prevista nel ciclo, sia a livello di Piano che di monitoraggio nella Relazione a consuntivo;
- ridefinizione del meccanismo che assicura una significativa differenziazione dei giudizi nella valutazione del personale;
- ruolo e compiti dell'OIV.

**Il Piano della Performance** è articolato secondo le aree strategiche di intervento individuate dal Consiglio di Amministrazione e delineate nell'ambito del precedente par. 1. Questo consente di collegare gli obiettivi alle linee di azione individuate dall'organo di vertice, in modo da dare concreta attuazione agli indirizzi espressi; i singoli obiettivi infatti, sia di tipo organizzativo che individuale, trovano un puntuale riferimento nell'ambito delle azioni strategiche pluriennali che l'Ente ha programmato. Ciascuna area strategica, inoltre, contempla due o più obiettivi operativi annuali, il che consente di dare una migliore prospettiva alle azioni da implementare e un maggior coinvolgimento dei Servizi e degli Uffici che concorrono al raggiungimento dell'obiettivo trasversale. Laddove possibile, è stata individuata l'unità organizzativa responsabile della singola azione e il termine per il compimento delle specifiche attività previste. L'obiettivo strategico pluriennale, invece, è unico per ciascuna area, tranne che per l'ambito gestionale: in punto, va considerato che gli obiettivi operativi previsti sono tra loro coerenti e consentono di concorrere, sia pure in misura differenziata soprattutto dal punto di vista temporale, al conseguimento dell'obiettivo fissato nel triennio. Sotto il profilo della pesatura di ciascun obiettivo operativo in rapporto all'obiettivo strategico, e fermo l'ugual valore di ciascun obiettivo strategico, è stata introdotta una differenziazione nel peso degli obiettivi operativi in funzione della diversa rilevanza organizzativa delle azioni operative da intraprendere e del diverso impatto che il conseguimento del risultato avrà sull'Ente nel suo complesso.

Come previsto dalla vigente normativa, il Piano contempla specifici obiettivi in tema di trasparenza e anticorruzione, di digitalizzazione delle procedure dell'Ente, di contenimento della spesa pubblica e di promozione delle pari opportunità.

Sotto il profilo della misurabilità degli obiettivi, per agevolare la valutazione ed evitare l'arbitrio ipotizzabile

nel caso di valutazioni qualitative di tipo discrezionale, il Piano privilegia obiettivi operativi il cui conseguimento è determinabile con formule basate su dati certificati oppure tramite verifica del rispetto di scadenza prefissate in ordine ad attività chiaramente definite.

Va sottolineata, inoltre, la scelta di mantenere obiettivi operativi in continuità con quelli previsti nel precedente Piano, in modo da dare continuità al monitoraggio dei risultati raggiunti con una prospettiva triennale, come richiesto dalla normativa e dall'OIV nell'ambito della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema. Nel Piano 2018, sono presenti i due obiettivi che misurano l'incremento dell'incasso (inteso come rapporto percentuale tra fatturato e incasso) dell'Ente e il bilanciamento dell'effetto leva (totale entrate/FOE): l'intento è di valorizzare le azioni che AREA Science Park ha avviato per mantenere e migliorare l'equilibrio gestionale dell'Ente, riducendo l'esposizione del credito pur nella difficile congiuntura economica.

Gli obiettivi di unità organizzativa assegnati ai dirigenti e, per quanto possibile, gli obiettivi individuali sia del personale con qualifica dirigenziale che del personale incaricato della responsabilità degli uffici, discendono dagli obiettivi strategici e individuano specifiche attività preliminari o funzionali al perseguimento delle principali iniziative dell'Ente, in modo da definire un quadro tendenzialmente omogeneo di obiettivi.

### 3. ANALISI DEI RISCHI CORRUTTIVI

---

#### PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE 2018-2020

##### 3.1 INTRODUZIONE

Nel corso del 2017 AREA Science Park ha continuato a svolgere le azioni programmate nei Piani triennali di prevenzione della corruzione (PTPC) relativi agli anni 2015 e 2016, ha attuato quanto previsto dal PTPC adottato nel 2017 e ha sottoposto ad aggiornamento il proprio “Catalogo dei Processi” a seguito di cambiamenti nell'articolazione organizzativa dell'Ente e di sopravvenienze normative, che ne hanno imposto la modifica o la revisione, come nel caso del processo “appalti, lavori, servizi e forniture”. Tale attività di perfezionamento della mappatura, che costituisce un *work in progress* per definizione, basato anche sulla valorizzazione degli esiti del monitoraggio sull'implementazione del PTPC, non strettamente preordinato all'attuazione delle politiche di prevenzione della corruzione, viene svolta comunque in ottica anticorruptiva, secondo una logica non puramente adempimentale, poiché può evidenziare a propria volta la necessità di adottare modifiche di processo, destinate a ripercuotersi sull'organizzazione.

È su tale attività di mappatura che si innesta la trattazione dei rischi corruttivi, delle loro cause e delle possibili misure anticorruptive contenuta nel presente Piano, valevole per il triennio 2018-2020, redatto tenendo conto della seguente normativa e prassi:

- Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”, finalizzata a rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo, allineando l'ordinamento giuridico dello Stato italiano agli strumenti di contrasto della corruzione delineati da convenzioni internazionali ratificate dall'Italia o da raccomandazioni formulate all'Italia da gruppi di lavoro costituiti in seno all'OCSE e al Consiglio d'Europa;
- in particolare l'articolo 1 della citata L. n. 190/2012, che al comma 59 prescrive che “Le disposizioni di prevenzione della corruzione di cui ai commi da 1 a 57 del presente articolo, di diretta attuazione del principio di imparzialità di cui all'articolo 97 della Costituzione, sono applicate in tutte le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni”;
- il comma 7 del medesimo articolo 1, che prevede, al primo periodo, che “l'organo di indirizzo politico individua, di norma tra i dirigenti amministrativi di ruolo di prima fascia in servizio, il responsabile della prevenzione della corruzione”;
- il comma 8 dell'articolo 1, che stabilisce che l'organo di indirizzo politico, su proposta del “Responsabile”, entro il 31 gennaio di ogni anno, adotta il piano triennale di prevenzione della corruzione, che, ai sensi del comma 5 lettera a), deve fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio medesimo;
- i principi, le prescrizioni e le indicazioni contenute nella circolare n. 1/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, nel Regolamento recante il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, di cui all'articolo 54 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, approvato dal Consiglio dei Ministri n. 72 dell'8 marzo 2013, nelle Linee di indirizzo per la predisposizione del Piano Nazionale Anticorruzione da parte del Dipartimento della funzione Comitato interministeriale pubblica (D.P.C.M. 16 gennaio 2013), nel Piano Nazionale Anticorruzione

previsto dall'articolo 1, comma 4, lett. c), della Legge n. 190/2012, approvato dalla C.I.V.I.T. con delibera 11 settembre 2013, n. 72/2013;

- le linee guida ANVUR per la gestione integrata del ciclo della performance degli Enti pubblici di ricerca di luglio 2015;
- la deliberazione dell'ANAC 28 ottobre 2015, n. 12, con la quale è stato adottato l'Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 16 novembre 2015;
- il Decreto Legislativo 25 maggio 2016, n. 97, recante “Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, che ha fornito un definitivo chiarimento sulla natura, sui contenuti e sul procedimento di approvazione del PNA, costituente atto generale di indirizzo rivolto a tutte le amministrazioni che adottano i PTPC, rafforzando il ruolo dei Responsabili della prevenzione della corruzione (RPC), prevedendo un maggiore coinvolgimento degli organi di indirizzo e degli organismi indipendenti di valutazione (OIV) nella formazione e attuazione dei Piani e perseguendo l'obiettivo di semplificare le attività delle amministrazioni nella materia e prevedendo una possibile articolazione delle attività in rapporto alle caratteristiche organizzative (soprattutto dimensionali) delle amministrazioni medesime;
- la deliberazione dell'ANAC 3 agosto 2016, n. 831, pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 24 agosto 2016, con la quale è stato approvato in via definitiva il Piano Nazionale Anticorruzione 2016;
- la deliberazione dell'ANAC 22 novembre 2017, n. 1208 recante l'Approvazione definitiva dell'aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione.

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

Il presente documento, conformemente alla disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 97/2016, contempla una specifica sezione dedicata alla Trasparenza e ai relativi adempimenti, misure e obblighi previsti dalla vigente normativa. In attuazione delle linee guida dell'ANVUR per la gestione integrata del ciclo della performance degli Enti pubblici di ricerca di luglio 2015, il presente PTPC è integrato con il Piano della Performance 2018-2020. Il presente PTPC è redatto rinviando alle corrispondenti sezioni del Piano della Performance. Ulteriori rinvii sono stati inclusi nel presente documento, al fine di non appesantire la trattazione con la semplice ripetizione di elementi già inseriti nei precedenti piani. In questo modo si ritiene di aver realizzato un documento più snello e più significativo.

## **3.2 STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI AREA SCIENCE PARK**

Il presente PTPC è integrato con il Piano della Performance 2018-2020; la presente sezione rinvia, quindi, per le informazioni attinenti all'attività istituzionale di AREA Science Park e alla sua articolazione organizzativa, ai cap. 1 e 2 del Piano Integrato e all'**allegato 1**, che riporta l'organigramma dell'Ente.

## **3.3 SOGGETTI, FUNZIONI E RESPONSABILITÀ**

**3.3.1 Soggetti previsti dal PNA nell'ambito della strategia di prevenzione a livello decentrato (rinvio al PTPC 2017-2019 § 3.3.1)**

**3.3.2 Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza**

A far data dal 31 gennaio 2017, l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) è stato conferito al Direttore Generale, ing. Stefano Casaleggi, e riconfermato a seguito

del rinnovo dell'incarico di Direttore Generale, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 10 luglio 2017, n. 51, fino al 14 luglio 2020.

Per il resto si rinvia al PTPC 2017-2019 § 3.3.2

### **3.3.3 Incarico e funzioni dei referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione**

Con Ordine di Servizio del 21 dicembre 2017, n. 20, è stata disposta la riassegnazione dell'incarico speciale di referente per la prevenzione della corruzione all'avv. Alessandra Castellani e alla dott.ssa Federica Diquil fino al 14 luglio 2020, per uniformità con la scadenza dell'incarico assegnato al Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Per il resto si rinvia al PTPC 2017-2019 § 3.3.3.

### **3.3.4 Funzioni dei Direttori di Servizio (rinvio al PTPC 2017-2019 § 3.3.4)**

### **3.3.5 Sistema di Relazioni tra il Responsabile della prevenzione della corruzione (e i Referenti) e i Direttori di Servizio (rinvio al PTPC 2017-2019 § 3.3.5)**

## **3.4 ANALISI DI CONTESTO INTERNO ED ESTERNO, RICOSTRUZIONE E ANALISI DEI PROCESSI NELLE AREE DI RISCHIO**

L'analisi del rischio corruttivo non può prescindere dalla conoscenza della realtà locale che costituisce il contesto esterno di riferimento e presuppone, inoltre, un'analisi dei dati in possesso di AREA Science Park e in gran parte presenti anche in "Amministrazione Trasparente". Questa analisi va poi coordinata con l'esame degli elementi più rilevanti, sul piano del rischio corruttivo, del contesto interno.

### **3.4.1 Contesto esterno**

Come da indicazioni contenute nella deliberazione ANAC n. 12/2015 (pag. 16), il RPCT ha fatto riferimento per l'analisi del contesto esterno alla "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" presentata al Parlamento. La relazione più recente disponibile è relativa alla situazione 2015.

Si ha riguardo, in particolare, a quanto riportato con riferimento alla Regione Friuli Venezia Giulia e, nel suo ambito, alla Provincia di Trieste, ove ha sede AREA Science Park. Non essendo in corso alla data di redazione del presente Piano, attività in altre Regioni, non si prendono in esame i dati riferibili ad altre località.

La relazione ministeriale, dalla quale si estrapolano solo le parti che possano rivestire interesse per l'attività istituzionale di AREA Science Park, così si esprime con riguardo al territorio della Provincia di Trieste:

*"La strategica posizione geografica della provincia di Trieste, con una vasta linea di confine con la Slovenia, nonché la presenza di un importante porto commerciale, costituiscono elementi di attrazione per la criminalità organizzata transazionale. Inoltre, la provincia, è interessata da ingenti investimenti infrastrutturali che attraggono le organizzazioni mafiose. In particolare, nel 2015, si è concluso l'iter di approvazione del nuovo Piano Regolatore Portuale triestino che prevederà, tra le altre, la realizzazione di una moderna piattaforma logistica, l'allungamento del molo esistente e la creazione di un altro molo.*

*Nell'area non sono radicati sodalizi delinquenziali organizzati tipici delle regioni meridionali (omissis).*

*La provincia, inoltre, costituisce un importante crocevia di scambi commerciali e transiti di merci da e verso l'Europa nord-orientale, attraverso l'utilizzo del valico di Ferneti e del porto di Trieste. Tale condizione favorisce la commissione di attività illecite di carattere transazionale (omissis).*

*Pregresse attività investigative hanno documentato la presenza, in questo comprensorio, di una numerosa comunità serba che gestisce il mercato del lavoro nero di connazionali e di cittadini dell'est-Europa. Si tratta di un'etnia poco integrata con la popolazione autoctona, stanziata principalmente in un quartiere dove si riuniscono i lavoratori in attesa di essere assunti in nero da imprenditori edili. (Omissis)"*

### 3.4.2 Contesto interno

La presente analisi non ha ambizioni di esaustività ma costituisce un approfondimento che negli anni, attraverso un progressivo affinamento della comprensione dei fenomeni, ha agevolato e continuerà ad agevolare l'impostazione della strategia anticorruptiva, che si è tradotta e si tradurrà auspicabilmente in misure via via più mirate ed efficaci. La ricognizione che segue comprende i dati relativi alla dimensione finanziaria, ai rapporti di lavoro instaurati presso AREA Science Park, ai principali filoni di attività istituzionale e al settore dei contratti pubblici.

Per avere un'evidenza della dimensione finanziaria in cui opera AREA, nell'ambito dell'**allegato 2 (Amministrazione in cifre)** sono riportati i dati dei bilanci consuntivi più recenti e un'evidenza delle transazioni contabili processate da AREA negli ultimi tre anni (Tabelle 1 e 2).

Al fine dell'impostazione di una corretta analisi, l'**Allegato 2** riporta anche i principali dati inerenti il personale dipendente di AREA Science Park (Tabella 3) e le selezioni del personale nel triennio 2015-2017 (tabella 4). Con riferimento alla consistenza delle risorse umane, va evidenziato uno sbilanciamento a favore del personale assunto a termine per lo svolgimento di progetti finanziati. Nella tabella 5 sono riportati i dati relativi alle borse di studio e assegni di ricerca.

Nell'ambito dell'**allegato 2** sono inoltre riportati dati significativi in ordine all'andamento degli insediamenti nei campus nel triennio 2015-2017 (Tabella 6), e ad alcuni indicatori relativi alle attività di formazione e di trasferimento tecnologico (Tabella 7) svolte da AREA Science Park. Con riferimento al settore dei contratti pubblici, le Tabelle 8 e 9 riportano i dati relativi alle procedure di gara indette nel 2015 e nel 2016. Infine, la Tabella 10 riporta l'Analisi dei fabbisogni formativi in materia di anticorruzione e programmazione delle azioni formative, la Tabella 11 i dati sull'Utilizzo dei servizi offerti dal Welcome Office, la Tabella 12 i dati sull'Utilizzo dei servizi offerti dallo sportello APRE FVG e la Tabella 13 i dati relativi all'area strategica Generazione di impresa (ulteriori informazioni reperibili nell'**allegato 2**).

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

Ferma rimane l'attualità di quanto già rappresentato nel PTPC 2017-2019 riguardo la delicata tematica dei contratti pubblici, laddove si diceva che dall'analisi del contesto esterno e, in particolare, dalla lettura della relazione del Ministero degli interni, si evince una non rilevante presenza delle organizzazioni di stampo mafioso in ambito locale, che purtroppo caratterizza invece il mercato degli appalti in molte regioni d'Italia. Pur prendendo atto che la minaccia non sembrerebbe avere carattere di particolare gravità in ambito locale, resta confermato che non si può sottovalutare l'elemento della partecipazione agli appalti di imprese provenienti da tutto il territorio nazionale, recentemente estesa anche a contratti di valore non elevatissimo attraverso gli strumenti del mercato elettronico, e che è necessario operare con la massima attenzione le verifiche del caso avvalendosi della collaborazione del Commissariato di Governo, del casellario giudiziale e degli altri strumenti disponibili, effettuando anche nell'ambito dei cantieri controlli finalizzati a riscontrare l'eventuale presenza di personale irregolare.

Sempre in tema di contratti pubblici, dall'analisi del contesto interno e in particolare dei dati rappresentati nelle tabelle 7 e 8, rappresentativi della contrattualistica degli anni 2015 e 2016, si osserva la tendenza all'utilizzo, ove la norma lo consenta, della procedura negoziata sia nell'ambito delle procedure in economia che nell'ambito dei contratti esclusi dall'applicazione del Codice. È indubbio che questa tendenza, registrabile presso molte amministrazioni, non sia necessariamente sintomatica di illegittimità e illiceità, tuttavia è opportuno accertare, già in sede di definizione del fabbisogno, la genuinità delle

circostanze invocate e il mancato ricorso a lottizzazioni fittizie. Il registro dei rischi, coerentemente, contiene misure di presidio sin dalla fase di identificazione del fabbisogno.

Con riferimento agli altri filoni di attività istituzionale ricadenti nelle aree di rischio, si evidenzia che si è proceduto all'analisi dei processi relativi alla gestione della formazione erogata da AREA Science Park e alla gestione delle commesse, individuando le misure di prevenzione ad essi applicabili.

Quanto all'attività di "gestione delle risorse umane", la luce della mutata strategia di potenziamento del capitale umano adottata da AREA Science Park in conseguenza delle rilevanti novità legislative intervenute in materia di programmazione del fabbisogno del personale, che da anni scontava la completa saturazione della precedente dotazione organica unita ad un bassissimo *turn over*, non poteva non imporre un'accurata riconsiderazione delle misure predisposte nell'ambito dei sottoprocessi "Pianificazione delle assunzioni" e "Selezione e assunzione del personale". Più precisamente, nell'ambito dell'autonomia riconosciuta agli Enti di Ricerca dal D.Lgs. 25 novembre 2016, n. 218, di recente approvazione, e in coerenza con gli obiettivi descritti nel Piano Triennale di Attività 2017-2019, l'Ente ha elaborato un piano di fabbisogno del personale assolutamente innovativo: non più ancorato alla tradizionale "dotazione organica", ossia a uno strumento programmatico statico, il cui superamento costituisce uno dei punti cardine della riforma degli Enti di Ricerca, ma di carattere essenzialmente gestionale e quindi dinamico, determinato in base alle effettive esigenze e non ad aprioristici limiti di organico, nell'ottica di contemperare il migliore funzionamento delle attività e dei servizi con l'esigenza di assicurare la sostenibilità della spesa di personale e gli equilibri di bilancio. Il nuovo approccio alla programmazione mira, *in primis*, a individuare le specifiche professionalità che AREA intende acquisire stabilmente nel prossimo triennio per raggiungere i propri obiettivi strategici e gestionali e le modalità di reclutamento delle stesse e, in secondo luogo, a definire le posizioni da mantenere e/o assumere con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, o con altra tipologia di lavoro flessibile, che verranno limitate alle esigenze di carattere temporaneo legate alla gestione di progetti di ricerca e innovazione acquisiti dall'Ente, e l'approvazione del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (c.d. riforma MADIA), che, tra le altre novità, contiene una serie di importanti interventi tesi al superamento del precariato nella pubblica amministrazione, applicabili nel triennio 2018-2020. Tale nuovo approccio trova un adeguato presidio sotto il profilo anticorrottivo come documentato dal registro dei rischi, **allegato 7 (Diagrammi di flusso dei processi e registro dei rischi)** al presente documento

### 3.4.4 Analisi dei processi e predisposizione misure di prevenzione

Sono stati fatti oggetto di mappatura o di revisione i seguenti processi e relativi sotto-processi:

Area di rischio	Processo	Sotto-processo
<b>Affidamento di lavori, servizi e forniture</b>	<b>Appalti lavori, forniture e servizi</b>	Programmazione
		Progettazione e indizione
		Selezione del contraente
		Verifica aggiudicazione e stipula contratto
		Esecuzione del contratto
		Rendicontazione del contratto
<b>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</b>	<b>Concessione benefici</b> (benefici del fondo sociale al personale, contributi alle imprese, borse di studio, premi e altre forme di incentivo a soggetti diversi dal personale)	Concessione benefici
<b>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il</b>	<b>Gestione degli insediamenti nel Parco</b>	Nuovo insediamento
		Rinnovo
		Gestione insoluti

Area di rischio	Processo	Sotto-processo
<b>destinatario</b>		
<b>Provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</b>	<b>Gestione delle commesse</b>	Fattibilità
		Stesura e candidatura
		Realizzazione delle attività progettuali
		Capitalizzazione risultati e pianificazione attività future
<b>Gestione Risorse Umane</b>	<b>Gestione risorse umane</b>	Pianificazione delle assunzioni
		Selezione e assunzione del personale
		Contrattazione collettiva integrativa
		Aggiornamento dei ruoli e delle competenze – esigenze ordinarie
		Aggiornamento dei ruoli e delle competenze – esigenze straordinarie
		Redazione piano di formazione
		Formazione collettiva
		Formazione individuale
		Valutazione efficacia corso
<b>Attività legale e contenzioso</b>	<b>Affari legali e contenzioso</b>	Affari legali
		Contenzioso
<b>Gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio</b>	<b>Gestione delle entrate</b>	Gestione delle entrate
	<b>Gestione delle spese</b>	Gestione delle spese
	<b>Gestione del patrimonio</b>	Gestione del patrimonio

Per ogni processo e sottoprocesso è stata predisposta la scheda di valutazione del rischio completa delle misure di prevenzione. Il processo “Appalti lavori, forniture e servizi”, in particolare, è stato sottoposto a recentissima revisione al fine di adeguarlo a una serie di sopravvenienze normative, che impongono una ricognizione delle misure in atto. Alla data di adozione del presente Piano tale attività di ricognizione risulta ancora in corso.

AREA Science Park si propone di completare la mappatura dei processi c.d. “generali”, con particolare riguardo alla mappatura del processo relativo allo svolgimento di attività di incarichi e nomine, che era prevista quale obiettivo di prevenzione della corruzione per il periodo 2017-2019, con scadenza al 31 dicembre 2017, e che è necessario rinviare al 31.12.2018, essendo ancora in corso l’attività di revisione dei regolamenti dell’Ente attuativi del nuovo Statuto di AREA Science Park, in corso di pubblicazione, e di quelli recanti la disciplina di dettaglio dell’Ente.

Poiché AREA Science Park non svolge attività di vigilanza, controllo, ispezione né irroga sanzioni, nell’ambito delle aree generali rappresentate nel Registro dei rischi non figurano processi relativi a “controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni”.

Al presente documento sono allegati 8 diagrammi di flusso; le Misure adottate sono previste dal Registro dei rischi, aggiornato a dicembre 2017 (**allegato 5 - Diagrammi di flusso dei processi e registro dei rischi**).

### **3.5 PROCESSO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

**3.5.1 Definizione delle fasi del processo (rinvio al PTPC 2015-2017 SEZ. IV.1 )**

**3.5.2 Soggetti coinvolti nell'individuazione dei contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (rinvio al PTPC 2015-2017 SEZ. IV.2)**

**3.5.3 Il coinvolgimento degli Stakeholder (rinvio al PTPC 2015-2017 SEZ. IV.3)**

**3.5.4 Modalità di adozione del Piano (rinvio al PTPC 2015-2017 SEZ. IV.4)**

**3.5.5 Monitoraggio delle misure specifiche di contrasto in atto o da attuare entro il 31.12.2017**

Nel corso del 2017 è stata svolta a cura dei Referenti del Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza l'attività di monitoraggio annuale, diretta ad accertare la corretta applicazione delle misure predisposte con le modalità e nei tempi previsti e la reale efficacia delle stesse in termini di prevenzione del rischio di fenomeni corruttivi o di *mala gestio* e, quindi, a mettere successivamente in atto ulteriori strategie di prevenzione che ne rendano più difficile la realizzazione.

Le operazioni di monitoraggio si sono svolte seguendo la logica e le cadenze del sistema qualità ISO 9001 presente presso l'Amministrazione, con la partecipazione di tutti gli attori coinvolti, sotto la supervisione del Direttore Generale, nella sua qualità di RPCT, con il contributo dei dirigenti di ciascun Servizio e l'intervento dei Responsabili d'ufficio, che si sono fatti parte attiva di un processo sganciato dalla logica del mero "adempimento formale", ma strettamente vissuto con analisi critica e autocritica delle attività espletate.

Il monitoraggio ha avuto a oggetto sia lo stato di attuazione delle misure di carattere generale che lo stato di attuazione delle misure di carattere speciale. In sede di verifica delle misure di carattere specifico l'attività di monitoraggio non ha riguardato soltanto il riscontro della corretta applicazione delle misure predisposte, secondo la tempistica prestabilita, ma è stata orientata a verificare soprattutto l'effettiva sostenibilità delle misure già in atto o da attuare entro il 31 dicembre 2017, al fine di dare maggiore precisione alle misure stesse, indicando se vi siano misure troppo astratte o inefficaci e cercando, in tale modo, di evitare il controproducente fenomeno dell' "iper-regolamentazione". In alcuni casi, pertanto, è stato segnalato che alcune misure previste dal PTPC erano, in realtà, inutili o inefficaci e ne è stata, quindi, proposta l'eliminazione.

Gli esiti della verifica sull'attuazione delle misure previste nel PTPC 2017/2019 sono illustrati nei report elaborati dai Referenti del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, che evidenziano una diffusa situazione di conformità e, unitamente alle proposte formulate dagli attori coinvolti nell'audit, permettono di fissare il punto di partenza per l'elaborazione del nuovo Piano di prevenzione per il triennio 2018-2020 e, in particolare, di individuare possibili misure aggiuntive, alcune delle quali già in atto.

Dei risultati del monitoraggio si è dato conto, altresì, nella relazione annuale del RPCT per l'anno 2017, di cui all'articolo 1, comma 14, della Legge n. 190/2012, che sarà oggetto di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Corruzione.

### 3.5.6 Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione (rinvio al PTPC 2015-2017 SEZ. IV.5)

## 3.6 FORMAZIONE DEI DIPENDENTI CHE OPERANO IN SETTORI ESPOSTI AL RISCHIO DI CORRUZIONE E DI ILLEGALITÀ

### 3.6.1 Premessa metodologica (rinvio al PTPC 2015-2017 SEZ. V.1)

### 3.6.2 Gli elementi che, in base al PNA, devono essere contenuti nel PTPC (rinvio al PTPC 2017-2019 § 3.6.2)

### 3.6.3 Analisi dei fabbisogni formativi in materia di anticorruzione e programmazione delle azioni formative (il Chi e il Come)

Si illustra di seguito la programmazione delle azioni formative per il triennio 2018-2020. La durata triennale del PTPC, infatti, impone che venga operata una pianificazione sull'intera durata del Piano, stabilendo una scansione graduale delle iniziative e operando una scelta in base alle priorità che si evidenziano, tenuto conto del numero di persone da formare, delle risorse economiche destinabili a questa attività, della differenziazione della formazione da erogare (generale e specialistica), della necessità di conseguire obiettivi concreti e realisticamente sostenibili dalla struttura sotto il profilo economico e organizzativo.

Si ritiene altresì prioritario prevedere un aggiornamento formativo con cadenza triennale, salvo casi di: i) modifiche nella composizione di alcuni degli attori individuati dalla norma (responsabile anticorruzione e referenti anticorruzione), ii) sopravvenienze normative o iii) eventi eccezionali che incidano sulla temporalità dell'erogazione della suddetta formazione.

Si riporta la programmazione formativa, contemplata per il triennio 2018-2020 dove per modulo 1 si intende lo svolgimento di una formazione di tipo specialistico, per modulo 2 si intende lo svolgimento di una formazione generale.

Profilo specialistico	modulo formativo	Numero minimo di ore formative cad.	Numero persone	Numero ore totali	Periodo di svolgimento
Dirigenti e Direttore Generale aree generali di rischio	mod. 1	3	6	18	2018
Responsabile anticorruzione	mod. 1	21	1	21	2020
Referenti anticorruzione	mod. 1	21	2	42	2018/2019
Personale aree a rischio	mod. 1	7	circa 30	210	2018/2019
Formazione generale	mod.2	3	circa 120	390	2018/2019
Formazione generale	mod. 2	3	circa 30	90	2020
Formazione prevista nell'Allegato 5	mod. 1 e/o mod. 2	3	circa 15	45	2018

### 3.6.4 La valutazione dell'efficacia delle azioni formative e il loro monitoraggio (rinvio al PTPC 2015-2017 SEZ. V.4)

## 3.7 CODICE DI COMPORTAMENTO

AREA Science Park si propone di effettuare la verifica dell'eventuale necessità di una revisione del Codice di Comportamento adottato nel 2014, che era prevista quale obiettivo di prevenzione della corruzione per il periodo 2017-2019, con scadenza al 31 dicembre 2017, e che è necessario rinviare al 31.12.2018, essendo ancora in corso l'attività di revisione dei regolamenti dell'Ente attuativi del nuovo Statuto di AREA Science Park, in corso di pubblicazione, e di quelli recanti la disciplina di dettaglio dell'Ente.

Per il resto si rinvia al PTPC 2015-2016 SEZIONE VI.

## 3.8 PIANIFICAZIONE DEGLI INTERVENTI E RELATIVA TEMPISTICA

La pianificazione degli obiettivi di prevenzione della corruzione per il periodo 2018-2020 è la seguente:

Obiettivi triennali 2018-2020 del PTPC				
	Obiettivo	Misura	Termine di adozione	Soggetti competenti all'adozione e attuazione
1.	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	<b><u>Adozione del PTPC</u></b>	31 gennaio 2018 (misura in atto)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organo di indirizzo politico-amministrativo</li> <li>• Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</li> </ul>
2.	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	<b><u>Adempimenti di trasparenza</u></b> Costante adeguamento del sito Amministrazione Trasparente alle previsioni del D.Lgs. 97/2016	31 gennaio 2017 (misura in atto)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</li> <li>• OIV</li> <li>• Tutti i dirigenti</li> </ul>
3.	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	<b><u>Mappatura processi/misura organizzativa</u></b> Mappatura e ricostruzione dei processi relativi alle aree generali di rischio non ancora mappate, con particolare riguardo allo svolgimento di attività di incarichi e nomine	31 dicembre 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direzione generale</li> <li>• Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</li> <li>• Tutti i dirigenti</li> </ul>
4.	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	<b><u>Adozione procedura per l'affidamento di incarichi di consulenza e collaborazione</u></b>	31 dicembre 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Direzione generale</li> <li>• Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</li> </ul>
5.	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di	<b><u>Analisi dei rischi relativa al processo "gestione della formazione"</u></b>	31 dicembre 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</li> </ul>

Obiettivi triennali 2018-2020 del PTPC				
	corruzione			<ul style="list-style-type: none"> <li>• DRS</li> </ul>
6.	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	<b><u>Revisione dell'analisi dei rischi relativa al processo "appalti, lavori servizi e forniture"</u></b>	31 dicembre 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</li> <li>• DRS</li> </ul>
7.	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	<b><u>Codice di comportamento</u></b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verifica della eventuale necessità di una revisione del Codice di comportamento adottato nel 2014</li> <li>• Nel caso, aggiornamento del codice con procedura partecipata</li> </ul>	31 dicembre 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organo di indirizzo politico-amministrativo</li> <li>• Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</li> <li>• OIV</li> <li>• UPD</li> </ul>
8.	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	<b><u>Tenuta di un aggiornato registro delle richieste di accesso</u></b> (ex articolo 34 del Regolamento sul diritto di accesso documentale, civico semplice e civico generalizzato dell'Ente)	31 dicembre 2018 (misura in atto)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organo di indirizzo politico-amministrativo</li> <li>• Direzione generale</li> <li>• Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</li> </ul>
9.	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	<b><u>Individuazione di eventuali dati ulteriori da pubblicare nella sezione Amministrazione trasparente sulla base delle richieste di accesso civico generalizzato pervenute.</u></b>	31 dicembre 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza</li> <li>• DRS</li> </ul>
10.	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	<b><u>Attuazione del piano formativo in materia di anticorruzione</u></b> Attuare le iniziative formative programmate per il 2018	31 dicembre 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirigente responsabile della formazione</li> </ul>
11.	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	<b><u>Predisposizione di linee guida per la gestione e il monitoraggio delle partecipazioni dell'Ente, sia dirette che indirette, a società, associazioni, consorzi e fondazioni.</u></b>	31 dicembre 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirigente responsabile delle partecipazioni dell'Ente</li> </ul>
12.	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	<b><u>Predisposizione del testo dei patti di integrità di cui all'art. 1, comma 17, della legge 190/2012, valido per tutte le procedure di affidamento sopra e sotto soglia</u></b>	31 dicembre 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirigente responsabile degli appalti lavori, forniture e servizi</li> </ul>
13.	Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione	<b><u>Procedura per la gestione delle segnalazioni di illeciti (whistleblowing policy)</u></b>	31 dicembre 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organo di indirizzo politico-amministrativo</li> <li>• Direzione generale</li> <li>• Responsabile della prevenzione della corruzione</li> </ul>
14.	Creare un	<b><u>Attuazione del piano formativo in</u></b>	31 dicembre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirigente responsabile</li> </ul>

Obiettivi triennali 2018-2020 del PTPC				
	contesto sfavorevole alla corruzione	<b>materia di anticorruzione</b> Attuare le iniziative formative programmate per il 2019	2019	della formazione
15.	Creare un contesto sfavorevole alla corruzione	<b>Attuazione del piano formativo in materia di anticorruzione</b> Attuare le iniziative formative programmate per il 2020	31 dicembre 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dirigente responsabile della formazione</li> </ul>

## 4. COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

### 4.1 INTRODUZIONE

Il principio della trasparenza, inteso come “accessibilità totale” alle informazioni che riguardano l’organizzazione e l’attività delle pubbliche amministrazioni, è stato affermato con decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33. La norma si pone l’obiettivo di tutelare i diritti dei cittadini, di promuovere la partecipazione degli interessati all’attività amministrativa e di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche.

A seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs. 25 maggio 2016, n. 97 al D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e al D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, la programmazione e la rendicontazione delle attività poste in essere da ciascuna Amministrazione per garantire la trasparenza è riportata in un’apposita sezione del Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione, non essendo più prevista l’adozione del Programma Triennale per la trasparenza e l’integrità.

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

Il rispetto degli obblighi di trasparenza, oltre a costituire livello essenziale delle prestazioni erogate ai sensi dell’art. 117, secondo comma, lett. “m” della Costituzione, rappresenta un valido strumento di prevenzione e di lotta a fenomeni corruttivi. Per dare effettività agli obblighi di trasparenza, il decreto legislativo n. 33/2013 prevede l’istituzione di un’apposita sezione del sito istituzionale, denominata “Amministrazione trasparente”, nella quale sono pubblicati tutti i documenti, le informazioni e i dati individuati dal decreto, in attuazione dell’art. 1, comma 35, della legge n. 190/2012 (Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione).

La mancata pubblicazione dei dati previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 costituisce il presupposto per l’accesso civico semplice disciplinato dall’art. 5 del medesimo decreto; resta salva la possibilità, per chiunque, di esercitare il cd. “accesso generalizzato” su qualsiasi dato o documento detenuto dalla pubblica amministrazione, ulteriore rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria, con il solo limite della tutela di eventuali interessi pubblici o privati e del rispetto di norme che prevedono specifiche esclusioni (per approfondimenti, si veda la delibera ANAC del 28 dicembre 2016 con cui si approvano le “Linee Guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all’accesso civico di cui all’art. 5 co. 2 del D.Lgs. 33/2013”).

Il Piano Triennale per la prevenzione della Corruzione, di cui la presente sezione è parte integrante, è inserito nell’ambito del Piano Integrato, come previsto dalle Linee guida dell’ANVUR per la gestione

integrata del ciclo della performance degli Enti pubblici di ricerca di luglio 2015.

Per effetto dell'integrazione documentale, nella presente sezione non sono stati riportati la descrizione della struttura organizzativa e le funzioni dell'amministrazione, che costituiscono il primo capitolo del Piano Integrato, cui si rinvia.

## 4.2 LE PRINCIPALI NOVITÀ

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 14 dicembre 2017, n. 88, è stato adottato il nuovo "Regolamento sul diritto di accesso documentale, civico semplice e civico generalizzato" dell'Ente, che ha abrogato il "Regolamento interno concernente l'accesso ai documenti amministrativi del Consorzio per l'Area di ricerca scientifica e tecnologica di Trieste", adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 24 settembre 2014, n. 78 al fine di dare seguito alle previsioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2016, n. 97, contenente la "Revisione e Semplificazione delle disposizioni in materia di Prevenzione della Corruzione, Pubblicità e Trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche".

Il d.lgs. n. 97/2016, pur conservando l'impianto originario del d.lgs. n. 33/2013, è intervenuto significativamente in materia di pubblicazione per finalità di trasparenza introducendo un nuovo strumento, sul modello FOIA (*Freedom of Information Act*), denominato "diritto di accesso generalizzato", complementare alla normativa sugli obblighi di pubblicazione e finalizzato a garantire la libertà di informazione di ciascun cittadino su tutti i dati e documenti delle Pubbliche Amministrazioni, fatte salve le deroghe e i divieti di legge, senza che occorra la dimostrazione di un interesse attuale e concreto per richiederne la conoscibilità. Per l'effetto, nel modello introdotto dal d.lgs. n. 97/2016, il diritto alla conoscibilità generalizzata è divenuto la regola per tutti gli atti e i documenti della pubblica amministrazione, indipendentemente dal fatto che gli stessi siano oggetto di un obbligo di pubblicazione. Da quanto precede discende che il nuovo sistema di trasparenza non è più finalizzato soltanto "a favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche", ma, altresì, a "tutelare i diritti dei cittadini, promuovere la partecipazione degli interessati all'attività amministrativa" rendendo accessibili tutti i dati e documenti detenuti dalla Pubblica Amministrazione attraverso i due strumenti dell'"accesso civico semplice", disciplinato dall'articolo 5, co. 1 del d.lgs. n. 33/2013, e dell'"accesso civico generalizzato", introdotto dal d.lgs. n. 97/2016 al co. 2 del citato articolo 5.

Per effetto delle modifiche introdotte dal d.lgs. n. 97/2015, nel nostro ordinamento vengono a coesistere tre diverse modalità di esercizio del diritto d'accesso:

1. l'accesso documentale, ai sensi dell'articolo 22 della l. n. 241/90, qualificato quale diritto degli interessati di prendere visione e di estrarre copia dei documenti amministrativi, previa adeguata motivazione e dimostrazione di avere "un interesse diretto, concreto e attuale, corrispondente ad una situazione giuridicamente tutelata e collegata al documento per il quale è chiesto l'accesso", riconosciuto nel rispetto delle posizioni dei controinteressati e con i limiti e le esclusioni di cui all'articolo 24 della stessa legge;
2. l'accesso civico cosiddetto semplice, previsto dall'articolo 5, co. 1, del d.lgs. n. 33/2013, già disciplinato nel testo originario, che rimane circoscritto ai soli dati, documenti e informazioni oggetto di pubblicazione obbligatoria quale rimedio amministrativo alla mancata osservanza degli obblighi di pubblicazione imposti dalla legge;
3. l'accesso civico, cosiddetto generalizzato, introdotto dal d.lgs. n. 97/2016 al co. 2 dell'articolo 5 del d.lgs. n. 33/2013, qualificato quale diritto di chiunque ad "accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione", nel rispetto dei limiti relativi alla tutela di interessi giuridicamente rilevanti, secondo quanto previsto dall'articolo 5

bis del d.l.gs. cit.;

Ritenendo opportuno dotare l'Ente di regole che forniscano un quadro organico e coordinato dei profili applicativi di tutte le tipologie di accesso, in considerazione della notevole innovatività e della complessità della disciplina dell'accesso civico generalizzato che, come sopra evidenziato, si aggiunge alle altre tipologie di accesso con il fine di dare attuazione al nuovo principio di trasparenza introdotto dal legislatore, e di evitare comportamenti disomogenei tra uffici della stessa amministrazione, in occasione della stesura del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione integrato nel Piano 2017-2019 era stata prevista quale misura per la trasparenza, l'adozione di un Regolamento concernente l'accesso documentale, l'accesso civico semplice e l'accesso civico generalizzato entro il 31 dicembre 2017. Tale Regolamento adottato con la citata deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 88/2017 è stato reso pubblico mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

Con specifico riferimento alle altre azioni in materia di trasparenza intraprese nel corso del 2017 e rinviando alle sezioni del PTPC per quanto concerne l'analisi dei rischi corruttivi e la pianificazione delle relative misure, va segnalata la conclusione dell'attività di adeguamento del sito Amministrazione Trasparente imposto dalle modifiche normative introdotte dal d.lgs. n. 97/2016. In particolare è stato modificato il menù di navigazione, aggiornato con le nuove sezioni richieste dal decreto e sono stati adeguati i contenuti delle sezioni secondo i nuovi obblighi di pubblicazione.

### 4.3 OBIETTIVI STRATEGICI IN MATERIA DI TRASPARENZA

Il Piano integrato 2018-2020 prevede, coerentemente con la pianificazione degli anni precedenti, azioni operative per garantire la trasparenza, le pari opportunità e l'efficacia delle misure di prevenzione ai fenomeni di corruzione (area strategica Ambito Gestionale). È previsto, in particolare, un obiettivo strategico-operativo (*Creare un contesto sfavorevole alla corruzione/ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione*) che prevede come *target* il rispetto della pianificazione degli obiettivi di prevenzione della corruzione per il periodo 2018-2020 (vd. **Allegato 3**). Tali obiettivi sono diversificati e prevedono la prosecuzione dell'attività di mappatura dei processi dell'Ente, il compimento di azioni formative, l'adozione di procedure interne anche in funzione anticorruptiva, il miglioramento degli strumenti informativi a presidio della trasparenza, tra cui si segnala in particolare la tenuta di un aggiornato registro delle richieste di accesso e l'individuazione di eventuali dati ulteriori da pubblicare nella sezione Amministrazione trasparente sulla base delle richieste di accesso civico generalizzato pervenute.

L'inclusione di obiettivi in chiave anticorruptiva nell'ambito del Piano della performance conferma l'impegno dell'organo di indirizzo politico-amministrativo già assunto nei precedenti piani, che contemplavano obiettivi analoghi (cfr. Piano Integrato 2016-2018 e 2017-2019).

### 4.4 RESPONSABILI DELLA TRASMISSIONE E DELLA PUBBLICAZIONE DI DATI E INFORMAZIONI

#### 4.4.1 Responsabile della Trasparenza

Come riportato nel paragrafo 3.3.2, a far data dal 31 gennaio 2017, l'incarico di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) è stato conferito al Direttore Generale, ing. Stefano Casaleggi: le funzioni di Responsabile della prevenzione della corruzione e di responsabile trasparenza sono ora riunite in un'unica responsabilità.

Operativamente, il Direttore Generale si avvale dell'Ufficio Legale e Segreteria di Direzione per

l'individuazione dei contenuti da pubblicare, in collaborazione con i Direttori di Servizio, i quali garantiscono la disponibilità di documenti, informazioni e dati afferenti le rispettive strutture.

#### **4.4.2 Organismo Indipendente di Valutazione**

L'incarico di OIV dell'Ente è ricoperto, in forma collegiale, dal prof. Piergiorgio Gabassi, quale presidente, dal dott. Antonino Di Guardo e dalla dott.ssa Martina Dal Molin quali componenti nominati con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di data 30 maggio 2017 n. 38. I componenti dell'OIV sono iscritti all'Elenco nazionale dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione, tenuto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e istituito con Decreto Ministeriale del 2 dicembre 2016.

Ulteriori informazioni relative all'OIV sono reperibili nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente.

#### **4.4.3 Individuazione dei Dirigenti Responsabili della trasmissione dei dati**

I Direttori di Servizio, in relazione alle strutture di livello dirigenziale di rispettiva preposizione, supportano il Responsabile della trasparenza garantendo la disponibilità dei documenti, informazioni e dati afferenti le rispettive strutture ai fini di consentirne la tempestiva pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente.

#### **4.4.4 Dirigenti responsabili della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati**

Il dirigente responsabile della pubblicazione e dell'aggiornamento dei dati è il Direttore Generale, ing. Stefano Casaleggi, che svolge le funzioni di RPCT.

Dal punto di vista organizzativo, l'Ente si è dotato di una procedura interna che ripartisce la competenza della raccolta, aggiornamento e pubblicazione dei dati e informazioni previsti dal D.Lgs. n. 33/2013, considerando la necessità che ciascun Servizio, Ufficio e addetto sia messo in condizione di conoscere gli adempimenti in materia di trasparenza e di conferire le informazioni che tratta nell'ambito delle attività assegnate. La procedura è inserita nel Sistema di Gestione della Qualità per la quale l'Ente è certificato, in tal modo assicurando un sistema di controlli, monitoraggio e verifica (anche da parte di soggetti terzi e indipendenti in caso di *audit*) connesso alle procedure contemplate dal SGQ.

È stato scelto un preferenziale accentramento delle attività di redazione e pubblicazione sul sito Amministrazione Trasparente: ciò garantisce un controllo sulla qualità e tempestività dell'aggiornamento, oltre che una formazione mirata degli addetti. Per alcune tipologie di dati, il cui trattamento è trasversale rispetto agli uffici dell'Ente e che presuppone la conoscenza puntuale della normativa di riferimento, con istruzioni operative vengono illustrate le specifiche modalità di raccolta (Consulenti e collaboratori; Concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici).

Uno schema riepilogativo degli oneri di pubblicazione di ciascun responsabile (per la raccolta, aggiornamento e pubblicazione) è riportato nell'ambito dell'**allegato 8 – Ripartizione Responsabilità Amministrazione Trasparente**.

#### **4.4.5 Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi**

Oltre ad avere individuato un unico ufficio, nell'ambito della Direzione Generale, incaricato di gestire il processo di pubblicazione dei dati e delle informazioni previste dall'Amministrazione Trasparente, l'Ente ha adottato una procedura interna (par. 4.4.4) e si è dotato di un software dedicato di natura *open source* per gestire le responsabilità e il flusso di informazioni per quanto concerne le pubblicazioni dei dati relativi ai contratti pubblici, di cui all'articolo 1, co. 32, della l. n. 190/2012.

#### 4.4.6 Misure di monitoraggio e di vigilanza sull’attuazione degli obblighi di trasparenza a supporto dell’attività di controllo dell’adempimento da parte del responsabile della trasparenza

Il RPCT verifica, con periodicità semestrale, lo stato di attuazione degli obblighi di trasparenza. A tal fine vengono utilizzate anche le griglie di rilevazione pubblicate dall’ANAC per il monitoraggio annuale da parte dell’OIV.

#### 4.4.7 Misure per assicurare l’efficacia dell’istituto dell’accesso civico semplice

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

In caso di ritardo o mancata risposta nei termini da parte del RPCT, il richiedente può ricorrere al titolare del potere sostitutivo, individuato nel Presidente dell’Ente, essendo il Direttore Generale RPCT, che conclude il procedimento di accesso civico come sopra previsto.

Come già riferito nel paragrafo 4.2, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 88/2018 l’Ente si è dotato di un proprio Regolamento, tramite il quale assicura ai cittadini interessati all’accesso civico semplice (ma anche documentale e generalizzato) le necessarie istruzioni, regolando le fasi del procedimento, individuando i soggetti che all’interno dell’Ente devono occuparsene, le casistiche di esclusione, differimento e limitazione applicabili ad AREA Science Park; nel contempo, viene fornita al personale dell’Ente una lettura aggiornata e semplificata della normativa per metterlo in condizione di dare risposta immediata e giuridicamente corretta alle richieste dei cittadini.

#### 4.4.8 Modalità di coinvolgimento degli Stakeholder

Gli stakeholder che a vario titolo possono essere coinvolti nell’elaborazione delle iniziative in materia di trasparenza sono individuati di seguito in relazione al tipo di comunicazione a loro dedicata e ai canali di comunicazione utilizzati per raggiungerli.

STAKEHOLDER	Tipo di comunicazione	Canale di comunicazione
<b>PERSONALE</b>	Strategia dell’Ente Obiettivi di performance Attività in corso Materiale informativo News per il personale	Incontri plenari Incontri News intranet Brochure e dépliant Email
<b>RESIDENTI NEL PARCO</b>	Materiale informativo News Informative Incontri con lo staff dell’Ente Incontri tecnici di approfondimento su temi specifici	News sito web Comunicati stampa Social Network Email Incontri Eventi/Workshop URP
<b>CENTRI DI RICERCA E IMPRESE REGIONALI, ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA E CAMERE DI COMMERCIO</b>	Materiale informativo News	News sito web Comunicati stampa Social Network Email Incontri

		Eventi/Workshop
<b>STARTUP</b>	Materiale informativo Eventi News	News sito web Comunicati stampa Social Network Email Incontri Eventi/Workshop
<b>PARTECIPANTI AI CORSI DI FORMAZIONE</b>	Avvio di corsi	News sito web Comunicati stampa Social Network Email
<b>STATO, ENTI LOCALI, PA</b>	Piani strategici e programmatici	PEC Incontri
<b>ENTI DI VIGILANZA E CONTROLLO</b>	Piani strategici e programmatici	Email Incontri
<b>SOCIETÀ PARTECIPATE</b>	Materiale informativo Incontri	Email Incontri
<b>PARTNER</b>	Contenuti del progetto Risultati raggiunti	News sito web Comunicati stampa Social Network Email Eventi/Workshop
<b>MASS MEDIA</b>	Attività dell'Ente Risultati raggiunti Attività del Parco	News sito web Comunicati stampa Social Network Email

AREA Science Park raccoglie periodicamente i feed-back dei propri stakeholder sul livello di efficacia delle azioni di miglioramento, di prevenzione e contrasto della corruzione, nonché i reclami sulle informazioni pubblicate, sui ritardi o sulle inadempienze riscontrate.

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

- **OFFLINE:**

- attività di PR tramite visite ai principali stakeholder (lo staff dell'Ente realizza visite presso PMI ed Enti di ricerca e raccoglie in un software gestionale le principali esigenze e feedback);
- attività di ascolto durante eventi/incontri/seminari organizzati dall'Ente, tramite la redazione e il monitoraggio di questionari o Giornate della Trasparenza;
- interventi di *customer care* presso gli insediati nei Campus;

- **ONLINE:**

- sezione dedicata sul sito riservato myAREA per la raccolta di richieste, suggerimenti e reclami;
- azioni mirate di Social Media Marketing.

L'Ente, inoltre, organizza periodicamente incontri riservati al personale per garantire l'opportuno aggiornamento e la condivisione delle strategie e delle attività in corso di realizzazione. Ulteriore diffusione di missioni, programmi, direttive e risultati viene assicurata nelle giornate della trasparenza e in momenti di incontro con il personale dipendente e con il personale delle aziende e dei laboratori residenti.

## 4.5 INIZIATIVE DI COMUNICAZIONE DELLA TRASPARENZA

### 4.5.1 Iniziative e strumenti di comunicazione per la diffusione dei contenuti del Programma e dei dati pubblicati

L'Ente risulta impegnato da tempo in attività di comunicazione verso il grande pubblico, in coerenza con quanto previsto dall'articolo 3 lett. d) dello Statuto in corso di pubblicazione, a norma del quale *“per il perseguimento delle proprie finalità istituzionali, AREA Science Park (omissis) svolge attività di comunicazione, diffusione e promozione dei risultati della propria attività di ricerca e innovazione evidenziandone l'impatto economico e sociale nel Paese e favorendo l'utilizzazione delle conoscenze prodotte”*.

Tra le iniziative di trasparenza e comunicazione che AREA Science Park realizza nel corso dell'anno, sia a livello istituzionale sia come promozione di singole opportunità, si segnalano:

- riunioni di condivisione obiettivi e risultati con il personale dipendente;
- iniziative legate al ruolo di Coordinamento del *network* dei Centri di Ricerca regionali rivestito da AREA nell'ambito del Sistema (SIS FVG);
- eventi e manifestazioni di promozione dei risultati del Parco;
- presenza sui principali Social Media, con l'obiettivo di utilizzare le opportunità offerte dal web 2.0 per iniziative di ascolto, coinvolgimento e comunicazione agli stakeholder.

### 4.5.2 Organizzazione e risultati attesi dalle Giornate della trasparenza

Ogni giornata della Trasparenza è progettata valutando 3 aspetti principali:

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

Il significato principale delle Giornate si traduce nella capacità dell'amministrazione di utilizzare gli elementi risultanti dal confronto per la rielaborazione annuale dei documenti del ciclo della *performance* e per il miglioramento dei livelli di trasparenza. La progettazione delle Giornate prevede anche la definizione e il perseguimento delle modalità di raccolta, di analisi e di elaborazione dei *feedback* emersi nel corso delle stesse.

### 4.5.3 Giornate della trasparenza realizzate nel 2017

Nel corso del 2017 sono proseguite le iniziative di comunicazione interna.

Nel mese di marzo i dipendenti hanno partecipato a una riunione plenaria nel corso della quale il Direttore Generale ha condiviso la strategia dell'Ente, che ha portato alla revisione dell'assetto organizzativo.

Successivamente sono stati presentati i risultati della performance 2016 e gli obiettivi strategici e operativi trasversali 2017.

Infine è stata fatta una sintesi dei risultati della valutazione ANVUR-VQR per la qualità della ricerca 2011-2014.

A partire dal mese di aprile sono stati organizzati degli incontri di approfondimento a cura del personale responsabile di un progetto e a beneficio del resto del personale. Ogni incontro ha seguito un *format*

prestabilito: 20 minuti di presentazione da parte del/i responsabile/i seguiti da 20 minuti di dibattito con i partecipanti. Ogni dipendente ha la possibilità di proporsi come relatore. Gli incontri, che proseguono tutt'ora, hanno lo scopo di aumentare la conoscenza all'interno dell'Ente delle attività che coinvolgono direttamente una parte del personale, ma le cui ricadute riguardano direttamente o indirettamente tutto l'Ente.

Per aumentare la conoscenza presso la cittadinanza delle attività realizzate dall'Ente, nel mese di settembre AREA Science Park ha partecipato, in qualità di co-promotore, al Salone Europeo della Ricerca Scientifica – Trieste NEXT, allestendo un laboratorio di 300 metri quadrati per raccontare ricerche e tecnologie di punta realizzate all'interno del proprio Parco Scientifico e Tecnologico. È stato inoltre organizzato un tour dedicato agli associati della sezione Trieste dell'Ente Nazionale per la Protezione e l'Assistenza dei Sordi.

Nel mese di dicembre è stato organizzato un incontro tra il *management* dell'Ente e i responsabili di aziende e laboratori insediati nel corso del quale è stata presentata la revisione delle condizioni commerciali dell'insediamento e la nuova metodologia di riparto degli oneri di gestione. Nello stesso incontro si è illustrato il piano di investimenti strutturali previsti nel corso del 2018.

#### **4.5.4 Giornate della trasparenza programmate nel 2018**

L'Ente ha programmato la prima giornata della trasparenza per il mese di febbraio; sarà dedicata all'incontro di inizio anno con il Direttore Generale e sarà l'occasione per condividere con il personale gli obiettivi del Piano della Performance 2018-2020.

Ulteriori iniziative, anche con il coinvolgimento degli stakeholder e della cittadinanza come già avvenuto per le attività 2017 descritte nel precedente paragrafo, verranno organizzate in corso d'anno e di esse sarà fornito riscontro nell'ambito del prossimo Piano Integrato.

Le iniziative del 2018 saranno incentrate sulla celebrazione del 40° anniversario della costituzione di AREA Science Park.

## **5. PERFORMANCE INDIVIDUALE**

---

Le modalità di misurazione e di valutazione della performance individuale sono compiutamente descritte nell'ambito del Sistema di misurazione e valutazione della performance (ed. 5), nel quale sono descritti i soggetti della valutazione (valutati e valutatori), il sistema adottato dall'Ente e le aree, le modalità e i criteri di valutazione differenziati in funzione del ruolo ricoperto.

Il documento integrale, cui si rinvia per non appesantire il Piano Integrato con informazioni già oggetto di autonoma pubblicazione, è disponibile nella sezione del sito Amministrazione Trasparente dell'Ente.

## **6. ALLEGATI TECNICI**

---

Al presente Piano risultano allegati i seguenti documenti:

**ALLEGATO 1 – ORGANIGRAMMA**

**ALLEGATO 2 – AMMINISTRAZIONE IN CIFRE**

**ALLEGATO 3 – OBIETTIVI STRATEGICI E OPERATIVI TRASVERSALI**

**ALLEGATO 4 – OBIETTIVI DI UNITÀ ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITÀ**

**ALLEGATO 5 – OBIETTIVI INDIVIDUALI DEI DIRETTORI DI SERVIZIO**

**ALLEGATO 6 – OBIETTIVI INDIVIDUALI DEI RESPONSABILI DI UFFICIO**

**ALLEGATO 7 – DIAGRAMMI DI FLUSSO DEI PROCESSI E REGISTRO DEI RISCHI**

**ALLEGATO 8 – RIPARTIZIONE RESPONSABILITÀ AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE**