

# **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE**

*Triennio 2025-2027*

## **ALLEGATO 7**

**PIANO DI FORMAZIONE DEL PERSONALE TRIENNIO 2025-  
2027**

## Sommario

Premessa .....	3
Formazione erogata nel 2024 .....	4
Processo e metodologia per l'individuazione dei fabbisogni formativi .....	8
Analisi dei risultati emersi e progettazione della formazione.....	9
Metodologia di erogazione delle azioni formative.....	10
Area Academy.....	10
Proposte formative per il triennio 2025-2027 .....	11
Area tematica: Giuridico – Normativa .....	13
Area tematica: Economico – Finanziaria .....	14
Area tematica: Tecnico-Scientifica .....	16
Area tematica: Marketing – Comunicazione .....	18
Area tematica: Management - Innovazione.....	18
Area tematica: Soft Skills .....	20
Ulteriori azioni formative strategiche .....	20
Change Management .....	20
Syllabus .....	21
Piano della Performance e Sistema di misurazione e valutazione .....	21
Incontri di approfondimento sulle grandi progettualità dell'Ente.....	22
Azioni formative obbligatorie e previste in altri Piani adottati dall'Ente .....	22
Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT).....	22
Piano Triennale per l'informatica .....	23
Piano delle Azioni Positive e per la Parità di Genere .....	23
Formazione sul tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro .....	23
Misurazione e valutazione dei risultati.....	24



## Premessa

La formazione e lo sviluppo delle conoscenze, delle competenze e delle capacità del personale costituiscono uno strumento fondamentale nella gestione delle risorse umane e si collocano al centro del processo di consolidamento e messa in opera degli investimenti sostenuti dall'Ente per l'avvio delle infrastrutture di ricerca e tecnologiche e in una prospettiva nazionale per il rinnovamento della Pubblica Amministrazione<sup>1</sup>.

Per questo Area Science Park, anche nel prossimo triennio, intende proseguire con un rilevante investimento nella formazione, intesa come uno degli strumenti con il quale l'Ente sarà sempre più in grado di **consolidare le strategie avviate attraverso il rafforzamento, la diversificazione e l'ampliamento delle abilità dei dipendenti**, favorendo lo sviluppo delle conoscenze e delle competenze necessarie a supportare la **crescita dell'Ente** e al contempo **creando valore pubblico**.

Tenuto conto dei diversi profili professionali presenti nell'Ente, Il **Piano Formativo per il triennio 2025-2027** supporta gli obiettivi di trasformazione e innovazione della pubblica amministrazione legati alle riforme e agli investimenti attivati dal PNRR.

L'attuazione del cambiamento e la crescita delle competenze si concentra, in via prioritaria, sul **potenziamento di conoscenze scientifiche e tecnico – specialistiche**, sul **consolidamento delle soft skills**, in particolare nell'ambito delle **competenze manageriali legate alla leadership** e **vista la sempre maggiore pervasività delle applicazioni di intelligenza artificiale (IA)**, in molti aspetti della vita sociale e del lavoro - sulla capacità di interagire con tali applicazioni nei diversi settori di applicazione in cui Area Science park opera.

Prosegue, infine, il **programma formativo nell'ambito dell'accessibilità e inclusione, della parità di genere e della salute pubblica**, in attuazione degli obiettivi espressi nel **Piano Triennale per le Azioni Positive e per la Parità di Genere** di Area Science Park; la partecipazione dei dipendenti a queste attività formative è, infatti, una delle leve per il raggiungimento degli obiettivi di **soddisfazione e benessere organizzativo** che la Pubblica Amministrazione è chiamata a realizzare.

---

<sup>1</sup> Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione 14 gennaio 2025: *Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*

## Formazione erogata nel 2024

Nel corso dell'anno 2024 il personale ha partecipato, complessivamente, a **102 iniziative formative** per un totale di oltre 7.600 ore di formazione fruita e corrispondente, in media, a **35 ore di formazione a persona** <sup>2</sup>.

Nell'ambito della piattaforma dedicata alla formazione interna Area Academy, sono stati organizzati **10 percorsi formativi** che hanno previsto la fruizione in presenza, in modalità sincrona e in modalità asincrona, scelta che si è rilevata vincente per aumentare la partecipazione.

Di seguito vengono riportati i corsi realizzati, suddivisi per area tematica e la valutazione dei partecipanti in merito ai contenuti<sup>3</sup>.

### Giuridico-Normativa

- **Appalti sottosoglia e la figura del RUP: la programmazione nei servizi, forniture e lavori pubblici – L'esecuzione del contratto**

Valutazione dei contenuti espressa da 35 su 82 partecipanti.

Valore percentuale di quanti hanno valutato come "molto soddisfacente" ciascun indicatore.

- Chiari: 77,1%
- Coerenti con bisogni e aspettative: 60%
- Attinenti alla realtà lavorativa e ai bisogni reali: 77,1%
- Adeguati rispetto al livello di conoscenze: 45,7%
- Esaurienti: 62,9%

### Economico-Finanziaria

- **La gestione inventariale dei beni mobili**

Valutazione dei contenuti espressa da 6 su 10 partecipanti.

Valore percentuale di quanti hanno valutato come "molto soddisfacente" ciascun indicatore.

- Chiari: 66,7%
- Coerenti con bisogni e aspettative: 50%
- Attinenti alla realtà lavorativa e ai bisogni reali: 83,3%
- Adeguati rispetto al livello di conoscenze: 66,7%
- Esaurienti: 33,3%

---

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

<sup>3</sup> Relativamente ai contenuti del corso, vengono dettagliati cinque indicatori per i quali il fruitore del corso può esprimere una valutazione di adeguatezza, su una scala da "1-per nulla" a "4-molto". Per ognuno degli indicatori, viene di seguito riportata la percentuale di risposta corrispondente al valore più alto (4-molto).

- **Bilancio e gestione della spesa: novità e aggiornamenti**

Valutazione dei contenuti espressa da 42 su 74 partecipanti.

Valore percentuale di quanti hanno valutato come “molto soddisfacente” ciascun indicatore.

- Chiari: 69%
- Coerenti con bisogni e aspettative: 54,8%
- Attinenti alla realtà lavorativa e ai bisogni reali: 66,7%
- Adeguati rispetto al livello di conoscenze: 52,4%
- Esaurienti: 61,9%

## IT - Information Technology

- **Gestione di codice sorgente tramite GIT**

Valutazione dei contenuti espressa da 12 su 37 partecipanti.

Valore percentuale di quanti hanno valutato come “molto soddisfacente” ciascun indicatore.

- Chiari: 75%
- Coerenti con bisogni e aspettative: 75%
- Attinenti alla realtà lavorativa e ai bisogni reali: 58,3%
- Adeguati rispetto al livello di conoscenze: 50%
- Esaurienti: 50%

## Marketing - Comunicazione

- **Lingua Inglese<sup>4</sup>**

## Organizzazione, personale e lavoro agile

- **L'accoglienza di studenti e ricercatori stranieri**

Valutazione dei contenuti espressa da 12 su 19 partecipanti.

Valore percentuale di quanti hanno valutato come “molto soddisfacente” ciascun indicatore.

- Chiari: 100%
- Coerenti con bisogni e aspettative: 83,3%
- Attinenti alla realtà lavorativa e ai bisogni reali: 66,7%
- Adeguati rispetto al livello di conoscenze: 83,3%
- Esaurienti: 100%

## Soft Skills

- **Accessibilità documentale e progettazione inclusiva**

---

<sup>4</sup> Corso in esecuzione. La valutazione dei contenuti sarà disponibile nella prossima annualità

Valutazione dei contenuti espressa da 76 su 99 partecipanti.

Valore percentuale di quanti hanno valutato come “molto soddisfacente” ciascun indicatore.

- Chiari: 94,7%
- Coerenti con bisogni e aspettative 61,8%
- Attinenti alla realtà lavorativa e ai bisogni reali: 72,4%
- Adeguati rispetto al livello di conoscenze: 67,1%
- Esaurienti: 82,9%

## Salute e benessere

- Vivere liberi dal fumo: smettere di fumare è una sfida, ma con le giuste motivazioni e un sostegno adeguato tutti possono riuscirci.
- Join the fight: la prevenzione è nelle tue mani. Campagna nastro rosa LILT.
- Oltre gli stereotipi di genere: identificare i pregiudizi nascosti e superare i luoghi comuni.

Il potenziamento delle competenze è stato inoltre supportato attraverso la **partecipazione ai corsi erogati dalla piattaforma Syllabus e da enti formatori esterni**, in coerenza con la specificità dei diversi ambiti di lavoro presenti nell’Ente.

## Formazione per l’inserimento di neoassunti

Per favorire e velocizzare il processo di inserimento dei nuovi dipendenti e fornire competenze e conoscenze finalizzate al ruolo che le persone andranno a ricoprire, sono stati organizzati incontri di formazione sulle attività dell’Ente nel suo complesso e sulle sue principali progettualità, oltre che sull’organizzazione interna, sul sistema di misurazione e valutazione della performance e sulle iniziative legate al welfare.

Agli incontri partecipa il Direttore Generale e una persona tra i colleghi e colleghe con maggiore anzianità di servizio, per dare conto delle diverse attività e progetti presenti nell’Ente.

Nel corso dell’incontro, a tutti vengono indicati i primi corsi di formazione obbligatori da seguire e, in accordo con i rispettivi Responsabili di Ufficio e coerentemente con l’attività lavorativa prevista, viene successivamente proposta la partecipazione a ulteriori corsi disponibili in modalità asincrona sulla **piattaforma dedicata alla formazione interna Area Academy**.

Il percorso di *onboarding* prevede, inoltre, un colloquio di *follow up* con ciascuna persona, a circa un mese di distanza dal suo inserimento, durante il quale viene valutato il progresso nell’integrazione nell’Ente.

Nel corso del 2024 sono state accolte e formate **26 nuove persone**:

- 1 dirigente tecnologo



- 21 dipendenti
- 3 borsisti di ricerca
- 1 assegnista di ricerca

Nel 2025, il percorso di onboarding verrà ulteriormente ampliato per includere i dipendenti dell'Ente che assumono nuove funzioni o che, a seguito della progressione di carriera, necessitano di formazione per svolgere il loro nuovo ruolo istituzionale.

### Formazione sulle competenze trasversali legate alla leadership

È proseguito il percorso strategico di **Change Management denominato Area Agile** avviato nel 2020 per rafforzare la cultura aziendale e accrescere la motivazione - componente indispensabile allo sviluppo e alla crescita delle persone.

Il percorso a supporto della nuova cultura manageriale è rivolto a tutti i manager (Responsabili di Ufficio) e ai Direttori per supportarli, attraverso la formazione e il coaching, nella gestione del cambiamento e per fornire loro gli strumenti necessari per implementare una nuova forma di organizzazione tesa ad agevolare collaborazione, innovazione e creazione di valore e benessere.

Il processo di **Change Management** ha visto, nel corso del 2024, la prosecuzione del percorso formativo sulla Leadership Agile, fornendo il punto sulle azioni di formazione intraprese dai Direttori e dai Responsabili di ufficio in incontri di follow up da 4 ore in gruppi omogenei. Gli output del percorso hanno portato alla delineazione delle linee di interesse per la prosecuzione del processo.

A novembre 2024, **21 Responsabili di Ufficio e 6 Direttori** hanno partecipato insieme a 12 ore di formazione in modalità outdoor, con focus sul riconoscimento delle caratteristiche e i comportamenti che definiscono la Leadership Agile in Area Science Park.

I risultati si svilupperanno in un percorso di formazione per l'individuazione dei punti di forza e le aree di miglioramento per il rafforzamento di una cultura manageriale connessa alla ricerca dell'eccellenza, in coerenza con le attività dell'Ente.

### Formazione a sostegno della transizione digitale: Syllabus

L'obiettivo della formazione sulle competenze digitali era finalizzato al conseguimento, entro il 31.12.2024, di un livello di padronanza superiore a quello riscontrato ad esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 "Competenze digitali per la PA" da parte di almeno il 55% dei dipendenti.

Si riporta di seguito, per ciascuna delle 11 competenze, la percentuale di obiettivo raggiunta, che supera la percentuale minima richiesta per l'anno 2024.

1. Gestire dati, informazioni e contenuti digitali: 92,77%
2. Produrre, valutare e gestire documenti informatici: 82.28%
3. Conoscere gli Open Data: 89%

4. Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione: 91,51%
5. Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA: 81,31%
6. Proteggere i dispositivi: 85,21%
7. Proteggere i dati personali e la privacy: 85,98%
8. Conoscere l'identità digitale: 72,09%
9. Erogare servizi on-line: 84,26%
10. Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale: 80,68%
11. Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale: 86,11%

## Processo e metodologia per l'individuazione dei fabbisogni formativi

Nella prospettiva della “**creazione del valore**”, la rilevazione e l'analisi dei fabbisogni formativi assumono un carattere multidimensionale.

Le scelte strategiche dell'Ente determinano la **dimensione organizzativa**, ovvero gli obiettivi generali che costituiscono il piano formativo triennale e definiscono i corsi da realizzare in via prioritaria. Successivamente, attraverso le indicazioni raccolte con i Direttori di Struttura, Sezione e Istituto e con la collaborazione dei Responsabili di Ufficio, viene definita la **dimensione professionale e individuale**, che descrive le esigenze del singolo dipendente in funzione del ruolo ricoperto e delle competenze e conoscenze da potenziare.

Per ciascun dipendente viene quindi definito, sulle base della dimensione organizzativa e di quella professionale e individuale, il **Piano Formativo Individuale**. Il Piano contiene la formazione che ogni dipendente è tenuto a seguire con impegno e diligenza entro i termini previsti e prevede dal 2025 un numero non inferiore a **40 ore di formazione all'anno**.

Nel predisporre l'**aggiornamento 2025-2027 del Piano**, sono state considerate le azioni già previste nella precedente programmazione, ma non ancora realizzate, i bisogni organizzativi espressi nel Piano Triennale di Attività e le esigenze formative individuali indicate dai Direttori di Struttura, Sezione e Istituto durante la stesura dei Piani Formativi Individuali, adottati per la prima volta lo scorso luglio, come rappresentato nel modello di gestione circolare della formazione (fig.1).

Con l'obiettivo di allineare, già a partire da quest'anno, la redazione del Piano di Formazione del Personale con i Piani Formativi Individuali, si procederà con l'aggiornamento dei Piani Individuali dei dipendenti subito dopo l'approvazione del Piano Formativo, per una programmazione il più possibile aderente al ciclo del Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione.

La formazione interna viene, inoltre, progettata **in armonia con quanto indicato dalle Direttive** emanate nel corso del 2023 del **Ministro per la Pubblica Amministrazione** “*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*” e “*Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale*” e seguendo i principi e gli obiettivi definiti nella Direttiva del 25 gennaio 2024 “*Prime indicazioni operative in materia sulla misurazione e di valutazione sulla performance individuale*” e infine dalla Direttiva dello scorso 14 gennaio 2025:

“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”.

Tenuto conto delle scelte strategiche dell’Ente, della rilevazione dei fabbisogni e delle azioni formative inserite negli altri Piani dell’Ente<sup>5</sup> e delle indicazioni espresse dalle Direttiva sulla formazione del Ministro per la pubblica amministrazione, **l’investimento in ambito formativo sarà prioritariamente rivolto a:**

- Sostenere lo sviluppo e il consolidamento delle competenze funzionali alla gestione delle **infrastrutture di ricerca e tecnologiche;**
- Sviluppare le competenze tecnico specialistiche necessarie **a supportare le strategie dell’Ente;**
- Supportare l’attività di **inserimento del personale neoassunto** (percorso di *on-boarding*);
- Supportare la transizione amministrativa, digitale ed ecologica con i corsi messi a disposizione della piattaforma “*Syllabus*”;
- **Sviluppare le competenze legate alla leadership**, quale leva abilitante per guidare il cambiamento dell’organizzazione, motivare il personale e favorire lo sviluppo e la crescita individuale delle persone.

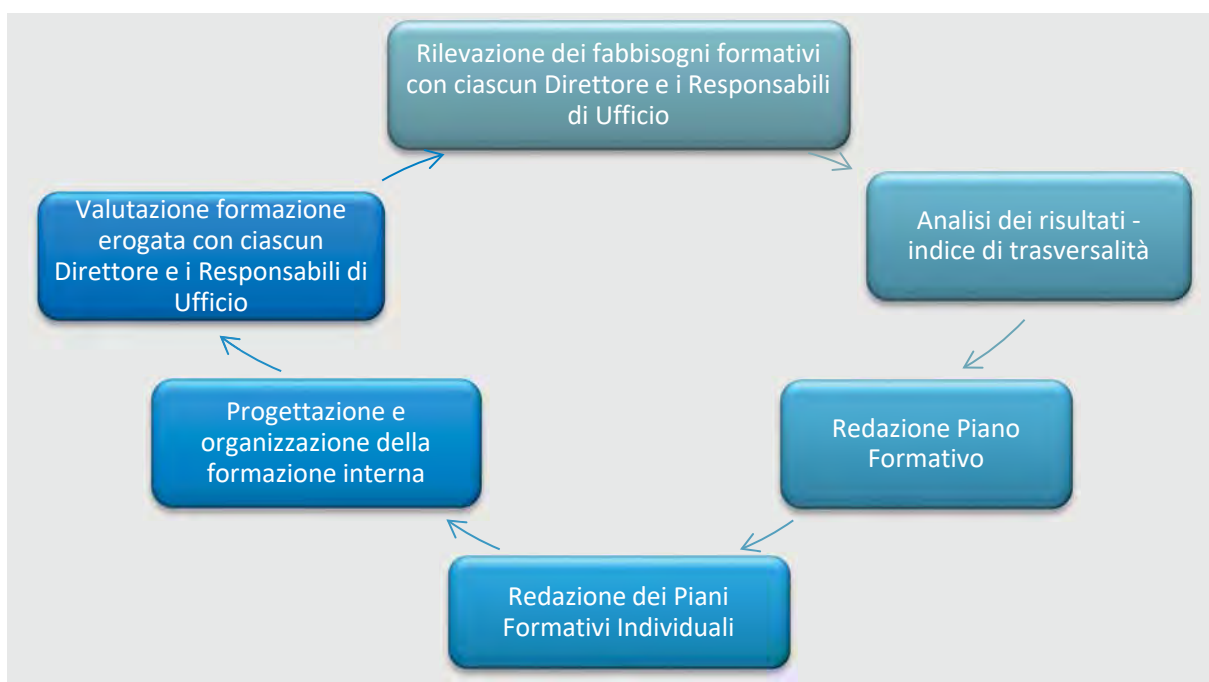


Fig.1 Modello circolare di gestione della formazione interna

## Analisi dei risultati emersi e progettazione della formazione

L’analisi dei risultati ha mostrato come alcuni fattori abbiano inciso sul rinnovamento dei bisogni formativi: da un lato la crescita dimensionale dell’Ente e un sempre più consolidato posizionamento nel panorama nazionale e internazionale; dall’altro, la necessità di aggiornamento professionale in

<sup>5</sup> Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Piano Triennale delle Azioni Positive – Gender Equality Plan, Piano Triennale per la transizione digitale.

relazione all'implementazione e completamento delle infrastrutture di ricerca finanziate dal PNRR e da finanziamenti europei e alla sfida della digitalizzazione e della sostenibilità.

Di seguito, vengono elencati **gli obiettivi formativi di carattere generale**, potenzialmente rivolti a tutti i dipendenti e quelli **specifici, connessi alle finalità strategiche di Area** e funzionali allo sviluppo delle competenze tecniche e di leadership.

Per ciascuna area tematica vengono poi dettagliati gli obiettivi del corso e la programmazione temporale nel triennio 2025-2027.

**I Piani Formativi Individuali** saranno aggiornati e implementati facendo riferimento, in via prioritaria, alla formazione prevista dal Piano per il 2025 e prevederanno un numero minimo di **40 ore di formazione a persona**.

## Metodologia di erogazione delle azioni formative

La formazione interna viene progettata e organizzata dando precedenza ai corsi che rispondono ad un indice di trasversalità maggiore, ovvero ad azioni considerate necessarie per accrescere il livello di conoscenza e autonomia di un numero molto elevato di dipendenti o che sono ritenute indifferibili perché rispondono a specifici bisogni organizzativi.

L'attività formativa interna è progettata a partire dagli obiettivi formativi condivisi con i Direttori e Responsabili di Ufficio dai quali è stata proposta e può essere erogata in due diverse modalità:

- *a catalogo*: andando a coinvolgere formatori esterni o agenzie specializzate, attivando anche speciali convenzioni sulle offerte e sui costi;

- *in house*: tramite progettazione e realizzazione interna all'Ente, sfruttando le competenze specifiche del personale in qualità di formatore interno. Questa tipologia di formazione comporta un duplice vantaggio: da un lato una maggiore aderenza del programma formativo rispetto alle necessità dell'Ente, dall'altro la ricaduta positiva per il dipendente formatore, che nel trasferire il suo sapere sente rafforzato il valore della propria professionalità.

In funzione dei contenuti e dei destinatari della formazione, le attività possono essere svolte in presenza, online o in forma ibrida, per favorire la partecipazione del maggior numero di personale anche nelle giornate di lavoro agile.

**Vengono inoltre valutate le richieste, da parte dei Direttori e riferite a singoli dipendenti, di partecipare individualmente a corsi** di aggiornamento dettati da esigenze non previste, che emergeranno nel corso dell'anno.

## Area Academy

Area Academy è una sezione della Intranet aziendale dedicata alla formazione e all'aggiornamento di competenze e conoscenze del personale; è lo strumento attraverso il quale l'Ente eroga e condivide la formazione interna, sia essa a catalogo o realizzata *in house*.

Ogni corso svolto sia in presenza che online viene, di norma, videoregistrato e reso disponibile sulla piattaforma, unitamente ai materiali didattici, alle eventuali esercitazioni, un test per accertare le competenze acquisite e un questionario di valutazione dei contenuti del corso. Questa metodologia permette a tutti i dipendenti di **beneficiare della formazione in modalità asincrona, in particolare ai neoassunti durante i primi mesi di lavoro nell’Ente**, accelerando in tal modo il loro inserimento nel nuovo contesto lavorativo.

Accanto alle aree tematiche più strettamente connesse alle competenze tecnico-specialistiche, la piattaforma presenta una sezione dedicata sia agli **incontri informativi** istituzionali su tematiche di interesse più generale (prevenzione sanitaria, contrasto alla violenza di genere, obiettivi di performance, benessere lavorativo) che agli incontri di aggiornamento sulle **“Grandi progettualità”** alle quali il personale dell’Ente è chiamato a collaborare, un’ulteriore occasione per aumentare il coinvolgimento delle persone affinché ognuno possa riconoscere il proprio lavoro come parte di un progetto più ampio.

## Proposte formative per il triennio 2025-2027

Il processo di rilevazione dei fabbisogni ha permesso di far emergere le priorità strategiche comuni e i fabbisogni specifici per gruppi di persone afferenti alle diverse Strutture, Sezioni e Istituti.

Nelle seguenti tabelle vengono riportati, suddivisi per area tematica e obiettivo formativo, i corsi che l’Ente intende organizzare nel prossimo triennio.

	MACRO AREA	AREA TEMATICA	OBIETTIVO DEL CORSO	CORSO	2025	2026	2027	
OBIETTIVI GENERALI (RIVOLTI A TUTTI I DIPENDENTI)	Formazione generale e trasversale	IT- Information Technology	Favorire la transizione digitale e lo sviluppo delle competenze digitali	Syllabus "Competenze digitali per la PA"	🌀	🌀	🌀	
				Aggiornamento Cybersecurity 2025	🌀	🌀	🌀	
			Aggiornamento professionale per l'adeguamento a nuove prassi lavorative	SharePoint per il lavoro collaborativo		🌀		
			Organizzazione, personale e lavoro agile	Favorire la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione	Piano della Performance e Sistema di misurazione e valutazione	🌀	🌀	🌀
			Salute - Benessere	Promuovere atteggiamenti favorevoli alla salute e al benessere psicofisico	Formazione sul tema della salute pubblica	🌀	🌀	🌀
			Soft Skills	Favorire un ambiente di lavoro attento al benessere personale, all'inclusione e contro le discriminazioni	Azioni formative previste nel Piano delle Azioni Positive e per la Parità di Genere	🌀	🌀	🌀
		Valorizzazione delle competenze trasversali legate al lavoro in team e alla capacità di adattamento al cambiamento		La comunicazione non verbale	🌀	🌀	🌀	
			Formazione obbligatoria	Favorire la transizione digitale e lo sviluppo delle competenze digitali	Azioni formative previste nel Piano Triennale per l'informatica	🌀	🌀	🌀
				Aggiornamento professionale per l'adeguamento a nuove prassi lavorative	Azioni formative previste nel Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e trasparenza	🌀	🌀	🌀
				Aggiornamento professionale in relazione alle nuove disposizioni legislative	Formazione in materia di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro	🌀	🌀	🌀

Fig.2 Pianificazione triennale della formazione generale e obbligatoria

La figura 1 riporta lo schema della formazione generale e obbligatoria, destinata a tutti i dipendenti.

Le figure 2 e 3 riportano, invece, lo schema della formazione specialistica tecnico-scientifica e i corsi a sostegno della transizione digitale.

	MACRO AREA	AREA TEMATICA	OBIETTIVO DEL CORSO	CORSO	2025	2026	2027
<b>OBIETTIVI SPECIFICI (RIVOLTI A DETERMINATI UFFICI/ISTITUTI)</b>	Formazione tecnica	<b>Tecnico - Scientifica</b>	Aggiornamento continuo del personale addetto alla ricerca	Seminari negli ambiti di ricerca dei laboratori dell'Ente	🌀	🌀	🌀
			Aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie	Addestramento tecnico pratico per l'utilizzo delle strumentazioni di nuova acquisizione	🌀	🌀	🌀
				Introduzione all'HPC per i non addetti ai lavori	🌀		
				Open Science	🌀		
				Introduzione all'uso del sistema ORFEO	🌀		
				Formazione BIM (Building, Information, Modeling)	🌀		
		<b>IT - Information Technology</b>	Aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie	Introduzione di base al linguaggio Python	🌀		
			Aggiornamento professionale in relazione alle nuove disposizioni legislative	Data Protection Officer (DPO)	🌀	🌀	🌀
		<b>Management - Innovazione</b>	Aggiornamento professionale per l'adeguamento a nuove prassi lavorative	La protezione degli asset "open" (open data, open software e open hardware)	🌀		
			Aggiornamento professionale in relazione alle nuove disposizioni legislative	Copyright e Creative Commons	🌀		
			Aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie	Le infrastrutture di ricerca	🌀		
			Aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie	Europrogettazione con l'Intelligenza Artificiale	🌀		
				Applicazioni di ChatGPT nelle aziende: opportunità, rischi e impatto sul mondo del lavoro	🌀		
		Aggiornamento professionale per l'adeguamento a nuove prassi lavorative	Customer Care e client management	🌀			

Fig.3 Pianificazione triennale della formazione specialistica scientifica e per la transizione digitale

	MACRO AREA	AREA TEMATICA	OBIETTIVO DEL CORSO	CORSO	2025	2026	2027
OBIETTIVI SPECIFICI (RIVOLTI A DETERMINATI UFFICI/ISTITUTI)	Formazione tecnica	Giuridico - Normativa	Aggiornamento professionale in relazione alle nuove disposizioni legislative	Aggiornamento annuale per RUP e DEC	🌀	🌀	🌀
				L'accesso agli atti nella PA		🌀	
				La redazione dell'atto amministrativo	🌀		
				Formazione della Struttura operativa a supporto del RPCT	🌀		
		Economico - Finanziaria	Aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie	Gestionale Zucchetti: formazione agli utilizzatori	🌀	🌀	🌀
				Progetto ISOIVA	🌀	🌀	🌀
		Organizzazione, personale e lavoro agile	Aggiornamento professionale in relazione alle nuove disposizioni legislative	I Contratti Collettivi Nazionali Istruzione e Ricerca	🌀		
				Congedi e permessi del dipendente pubblico	🌀		
		Marketing - Comunicazione	Miglioramento e aggiornamento delle competenze linguistiche	Lingua Inglese	🌀	🌀	🌀
				Valorizzazione delle competenze trasversali	🌀		
	Formazione per la leadership	Soft Skills	Aggiornamento professionale a supporto dello sviluppo di un sistema di gestione dell'organizzazione e del cambiamento	Change management	🌀	🌀	🌀

Fig.4 Pianificazione triennale della formazione specialistica per la transizione amministrativa

Di seguito vengono descritte, suddivise per area tematica, le azioni formative programmate nella prima annualità del Piano, anno 2025.

### Area tematica: Giuridico – Normativa

#### Aggiornamento annuale per RUP - Responsabile Unico del Progetto e DEC - Direttore dell'Esecuzione del Contratto

Nel corso del 2022 l'Ente ha istituito l'Albo interno dei Responsabili Unici del Procedimento (RUP) per l'affidamento di appalti e concessioni. Il RUP è la figura chiave nel ciclo vita di ogni contratto pubblico. Dalla fase di progettazione sino a quella di esecuzione del contratto di appalto o concessione, il RUP e, laddove nominato, il DEC assumono importanti compiti e responsabilità che garantiscono la correttezza e l'efficacia delle procedure. Si ritiene, pertanto, indispensabile e strategico proseguire l'aggiornamento professionale annuale dei RUP, dei DEC e dei loro stretti collaboratori, anche in ragione della recente entrata in vigore del D.Lgs. 209/2024 avente ad oggetto le nuove disposizioni integrative e correttive al Codice dei Contratti Pubblici. Inoltre, tale aggiornamento formativo è imprescindibile ai fini del mantenimento della qualificazione come Stazione Appaltante dell'Ente.



Durata prevista: 6 ore

### La redazione dell'atto amministrativo

Il corso ha l'obiettivo di fornire ai partecipanti le conoscenze e gli strumenti per redigere atti amministrativi immuni da vizi. Sarà articolato in due parti: la prima, di carattere teorico, dove si approfondiranno i concetti essenziali, partendo da quello di atto amministrativo, per poi analizzare le regole su competenza e motivazione, e di come esse vanno ad incidere nella redazione delle singole parti del provvedimento. A seguire, l'attenzione si concentrerà sui profili derivanti dall'applicazione delle nuove regole in materia di armonizzazione contabile, pubblicità e pubblicazione; la seconda parte sarà dedicata a simulazioni pratiche di redazione degli atti.

Durata prevista: 6 ore

### Corsi disponibili su Area Academy:

- Privacy e Regolamento GDPR
- Anticorruzione e Risk Management
- Appalti sottosoglia e la figura del RUP - La programmazione nei servizi, forniture e lavori pubblici
- Formazione obbligatoria anticorruzione: Codice di comportamento e Whistleblowing

## Area tematica: Economico – Finanziaria

### Gestionale Open budget di Zucchetti: formazione agli utilizzatori

L'Ente ha adottato il gestionale Open budget di Zucchetti, un sistema informativo per la gestione dei dati relativi al costo del personale ai fini della predisposizione del bilancio consuntivo, del bilancio di previsione e delle successive variazioni. La formazione ha lo scopo di consentire agli addetti ai lavori di acquisire una buona autonomia nell'utilizzo delle diverse funzionalità e comandi, anche nell'utilizzo dell'applicativo *Analytics* per la consultazione dei dati del personale previsto e attivo.

Durata prevista: 6 ore

### Progetto ISOIVA

Al fine di mantenere un costante aggiornamento specialistico su tematiche tributarie, da quest'anno l'Ente ha deciso di aderire al progetto ISOIVA, certificato e gestito dal Consorzio Interuniversitario sulla Formazione (COINFO). Il progetto rappresenta un presidio permanente delle attività di formazione e aggiornamento specialistico per i dipendenti amministrativi e contabili sulle tematiche tributarie, previdenziali, fiscali, assicurative e legate alla gestione contabile delle risorse umane.

Durata prevista: 21 ore



## Corsi disponibili su Area Academy:

- Regolamento di contabilità e Bilancio dell'Ente
- Imposta sul Valore Aggiunto: funzionamento e peculiarità (Modulo base)
- Immobilizzazioni immateriali, materiali e finanziarie – aspetti civilistici, contabili e fiscali
- La gestione inventariale dei beni mobili
- Bilancio e gestione della spesa: novità e aggiornamenti

## Area tematica: Organizzazione, personale e lavoro agile

### I Contratti Collettivi Nazionali Istruzione e Ricerca

**Conoscere il CCNL Istruzione e Ricerca 2019 – 2021** (sottoscritto il 18 gennaio 2024), **per il personale del comparto ricerca**, è particolarmente utile quando si vogliono approfondire i diritti e doveri dei dipendenti a tempo determinato e indeterminato del nostro Ente. Il corso fornisce una panoramica delle principali novità introdotte dal contratto con particolare riguardo al lavoro a distanza (agile e da remoto) e all'accordo individuale per l'esecuzione della prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile in Area Science Park.

Durata prevista: 3 ore

### Congedi e permessi del dipendente pubblico

Che differenza c'è tra congedi e permessi? Quali sono? Che tipi di congedi e permessi ha a disposizione il dipendente pubblico? Quando e quante volte può usufruirne? Sono remunerati o meno? Il corso ha l'obiettivo di analizzare le diverse fattispecie di assenze che possono verificarsi durante la carriera lavorativa di un dipendente in ottemperanza alle disposizioni dei CCNL vigenti.

Durata prevista: 3 ore

## Corsi disponibili su Area Academy:

- L'accoglienza di studenti e ricercatori stranieri: procedure di ingresso e soggiorno

## Area tematica: IT- Information Technology

### Introduzione di base al linguaggio Python

Istruzioni di base per l'utilizzo pratico di Jupyter notebook e la manipolazione di file. Istruzioni di base per l'uso delle librerie Python più diffuse.

Obiettivi: Al completamento con successo di questo corso, gli studenti saranno in grado di scrivere semplici script Python, aprire e salvare un file tramite script, importare ed usare librerie di uso comune per eseguire operazioni e/o plot di grafici su file di dati.



Durata prevista: 12 ore

## Data Protection Officer (DPO) e Direttiva NIS2

La direttiva dell'Unione Europea NIS2 fornisce una normativa armonizzata per raggiungere un livello di cybersicurezza elevato per tutti gli stati membri. Il corso, destinato in via prioritaria al personale addetto ai sistemi informatici e allo sviluppo dell'amministrazione digitale è finalizzato ad aumentare la capacità di prevenire attacchi informatici e garantire una sicurezza aziendale robusta, nel rispetto delle normative e con un approccio alla sicurezza basato sulla mitigazione del rischio, includendo aree quali la continuità aziendale e la gestione delle crisi, la gestione delle vulnerabilità e la divulgazione e l'autenticazione multi fattore.

Durata prevista: 20 ore

## Corsi disponibili su Area Academy:

- Tabelle Pivot
- Power BI (Moduli base e avanzato)
- Data management
- Gestione di codice sorgente tramite GIT

## Area tematica: Tecnico-Scientifica

A supporto del potenziamento e sviluppo delle infrastrutture di ricerca e delle infrastrutture tecnologiche e dell'innovazione, vengono realizzati interventi formativi dedicati al **personale addetto alla ricerca**.

### Introduzione all'HPC per i non addetti ai lavori

Il corso introduce i concetti base del calcolo tecnico scientifico ad alte prestazioni (HPC) e discute il suo ruolo sempre più importante a supporto dell'intelligenza artificiale. Vengono anche discusse e presentate applicazioni per l'impiego di piattaforme HPC in ambito industriale. Obiettivo del corso è quello dare ai partecipanti gli strumenti per capire se un problema industriale digitale può essere affrontato con sistemi di calcolo ad alte prestazioni.

Durata prevista: 6 ore

### Introduzione all'uso del sistema ORFEO

Il corso è rivolto agli utenti presenti e futuri di ORFEO ed intende fornire le informazioni per usare al meglio il sistema di calcolo ORFEO. Il corso è teorico-pratico con la parte teorica immediatamente seguita da una parte di laboratorio dove i partecipanti si collegheranno ad ORFEO e utilizzeranno il sistema. È richiesta una conoscenza, ancorché minima, del sistema operativo Linux.

Durata prevista: 8 ore



## Open Science

Descrizione: La scienza aperta propone un approccio al processo scientifico, applicabile a tutte le discipline, basato su una maggiore trasparenza, riutilizzo, partecipazione, cooperazione, responsabilità e riproducibilità della ricerca. Con il corso gli studenti svilupperanno una propria concezione di scienza aperta, avranno un'idea di come adattare le pratiche della scienza aperta in diversi campi di ricerca e di come si applicano i principi FAIR nella gestione dei dati di ricerca. Saranno inoltre in grado di trovare documentazione e strumenti per supportare i ricercatori nella scienza aperta e nelle pratiche FAIR.

Durata prevista: 8 ore

## Formazione BIM (Building Information Modeling)

Il nuovo codice degli Appalti Pubblici, Dlgs. 31 marzo 2023 n. 36, sancisce definitivamente l'entrata in vigore del BIM a partire dal 2025 per tutte le opere al di sopra dei due milioni di euro e introduce con ancora più enfasi il tema della digitalizzazione della PA sotto numerosissimi aspetti. Per il personale addetto alla gestione delle opere, verranno organizzati percorsi formativi orientati alle figure BIM manager e CDE manager con una combinazione di attività frontali (in modalità online o in presenza) ed attività di esercitazione pratica guidata.

Il piano di formazione specifica del personale diversificata per ruoli ricoperti, con particolare riguardo ai profili del BIM Manager, del CDE Manager e degli eventuali BIM Coordinator incaricati per ciascun appalto, sarà esplicitato nei Piani Formativi Individuali.

## Seminari Scientifici

Anche per l'annualità 2025 prosegue l'accrescimento delle competenze scientifiche con la partecipazione a seminari e convegni organizzati dall'Ente o esterni.

Con cadenza bisettimanale, vengono organizzati **seminari negli ambiti di ricerca dei laboratori dell'Ente**: Laboratorio di Genomica ed Epigenomica (LAGE), Laboratorio di Microscopia Elettronica (LAME) Laboratorio Data Engineering (LADE) e Laboratorio di multi-omiche Area SUD (LAAS). Questi incontri costituiscono uno strumento fondamentale per l'aggiornamento continuo dei ricercatori.

Inoltre, nell'anno verrà organizzato un workshop per presentare le iniziative, gli obiettivi e i risultati della strategia di contrasto all'Antibiotico-Resistenza e un convegno sull'utilizzo delle applicazioni basate sul deep learning applicato alla virologia.

## Aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove strumentazioni

Nel corso del prossimo triennio, l'Ente acquisirà ulteriori strumentazioni per il potenziamento delle infrastrutture di ricerca. Per il personale addetto, sono previsti specifici corsi di formazione teorico-pratica.

## Area tematica: Marketing – Comunicazione

### Comunicazione della scienza e della ricerca scientifica

Il corso, dedicato in via prioritaria ai ricercatori, intende fornire competenze specifiche nell'ambito delle tecniche di comunicazione della scienza sui media digitali, analizzando le specificità dei linguaggi e delle strategie più efficaci di ogni mezzo di comunicazione, anche nell'ottica dell'accessibilità nonché di sensibilizzare i partecipanti all'importanza della disseminazione della scienza e di migliorare le capacità di public engagement.

Durata prevista: 8 ore

### Lingua Inglese

La conoscenza linguistica rappresenta un valore fondamentale, in considerazione della crescente apertura dell'Ente verso l'estero. Per la prima parte dell'anno 2025, proseguirà l'azione formativa avviata nel 2024, finalizzata a praticare e rinforzare le competenze linguistiche del personale dedicato ad attività di carattere internazionale.

Durata prevista: 10 ore

### Corsi disponibili su Area Academy:

- LinkedIn ABC: dal contenuto all'advertising
- Google Analytics
- Extranet content strategy

## Area tematica: Management - Innovazione

### La protezione degli asset "open" (open data, open software e open hardware)

Lo sfruttamento delle potenzialità di tecnologie strategiche come il 5G, l'intelligenza artificiale e l'analisi dei dati richiede lo sviluppo di nuove competenze in materia di proprietà intellettuale, anche in ottica di nuovi modelli di sviluppo legati al digitale. In quest'ambito rivestono un ruolo fondamentale le licenze aperte per il software, per l'hardware e per i dati, che permettono agli utenti di accedere e utilizzare invenzioni hardware o software e di implementare modifiche che possono a loro volta essere ridistribuite.

L'intervento formativo fornirà una panoramica delle possibili strategie di licenza aperta impiegabili in modelli di valorizzazione delle nuove tecnologie e di business abilitati. Verranno inoltre presentate alcune risorse già disponibili nel pubblico dominio (ZOOM toolkit) per supportare ricercatori, addetti alla proprietà intellettuale e organizzazioni nell'affrontare le implicazioni legali e commerciali connesse a tali tecnologie.

Durata prevista: 12 ore

## Copyright e Creative Commons

Il corso mira a dare una panoramica sul diritto d'autore in ambiente digitale, con una particolare attenzione ai temi delle licenze Creative Commons, dei principi di tutela e dei fondamenti normativi.

Al termine del corso, i partecipanti saranno in grado di utilizzare consapevolmente le differenti tipologie di licenze Creative Commons in relazione alle specifiche esigenze e sui diritti nascenti dalle proprie "creazioni", nonché sulle principali licenze d'uso.

Durata prevista: 3 ore

## Le infrastrutture di ricerca

Il corso punta a fornire informazioni generali ma indispensabili sul tema della costruzione e gestione delle infrastrutture di ricerca; illustrerà le principali tipologie di infrastruttura, i modelli di governance e di gestione, le politiche di accesso, al ciclo di vita e la loro sostenibilità nel medio periodo, ponendo particolare attenzione alle risorse e ai servizi connessi a disposizione della comunità scientifica per la conduzione di attività di ricerca di alto livello.

Durata prevista: 4 ore

## Europrogettazione con l'Intelligenza Artificiale

Il corso permette di acquisire competenze per utilizzare in modo efficace e responsabile l'intelligenza artificiale generativa e le sue applicazioni nella scrittura di progetti europei. I partecipanti, alla fine del corso, saranno in grado di comprendere i principi fondamentali dell'intelligenza artificiale generativa, identificare le opportunità e le sfide nell'applicazione di queste tecnologie nei progetti europei, utilizzare strumenti specifici per la progettazione assistita dall'intelligenza artificiale generativa e applicare un approccio etico nell'utilizzo di tali tecnologie.

Durata prevista: 16 ore

## Applicazioni di ChatGPT nelle aziende: opportunità, rischi e impatto sul mondo del lavoro

Il corso nasce dall'esigenza di comprendere le potenzialità e le modalità d'applicazione principali dell'intelligenza artificiale in azienda attraverso l'analisi di casi pratici. Sarà suddiviso in due parti: la prima illustrerà i principali modelli di intelligenza artificiale con particolare riguardo alla tecnologia Generative Pre-trained Transformer (GPT), la seconda fornirà tecniche pratiche per poter utilizzare GPT ed impostare i prompt in modo corretto.

Durata prevista: 8 ore

## Customer care e client management

Nell'ottica di facilitare le relazioni con gli utenti esterni (insediati nel Parco) e accrescere il valore percepito degli interventi di assistenza, si intende realizzare un corso che fornisca le fondamentali competenze relazionali e di orientamento al cliente e illustri tutto il processo di gestione e



comunicazione efficace dei propri clienti. Il corso intende inoltre fornire un approfondimento dell'approccio *Customer Journey*, per migliorare la qualità dei servizi offerti e consolidare il rapporto con gli utenti esterni.

Durata prevista: 12 ore

### Corsi disponibili su Area Academy:

- Metodologia di gestione e strategia di impresa
- Gestire in modo efficiente il dato sugli stakeholder (CRM)

### Area tematica: Soft Skills

#### La Comunicazione non verbale

Le soft skills sono le capacità non tecniche ma comportamentali e relazionali che caratterizzano il modo in cui ci si approccia al contesto lavorativo. Esse rappresentano un valore aggiunto per la competitività dell'Ente perché lo rendono più flessibile, competente e resiliente. Il corso, dedicato al personale che non ricopre ruoli organizzativi, è strutturato in forma di laboratorio esperienziale e ha l'obiettivo di formare sull'ascolto attivo, sul contesto e l'intenzione della comunicazione e sull'aggressività e passività della comunicazione.

Durate prevista: 6 ore

### Corsi disponibili su Area Academy:

- Accessibilità documentale e progettazione inclusiva

## Ulteriori azioni formative strategiche

Di seguito vengono elencate le ulteriori azioni formative che l'Amministrazione ha ritenuto di inserire nel Piano, per completare l'aggiornamento del personale.

### Change Management

Nei primi mesi 2024 si sono consolidate le iniziative sulla Leadership Agile a supporto dei Responsabili di Ufficio e i Dirigenti dell'Ente. Per valutare la ricaduta di quanto condiviso nei momenti formativi realizzati, sono state organizzate le sessioni di coaching con interventi a distanza individuali e di follow up per gruppi omogenei.

### Implementazione processo Change Management – Area Agile

L'azione di consolidamento del processo si è sviluppata, a fine 2024, attraverso una formazione, in modalità outdoor, dedicata all'individuazione e al riconoscimento delle Linee Guida della Leadership Agile in Area Science Park.

Nel 2025, il processo si organizzerà in un percorso di formazione rivolto ai Direttori e ai Responsabili

di Ufficio, formulato in 3 incontri da 4 ore ciascuno, per gruppi omogenei, con l'interesse di lavorare sulle caratteristiche e i comportamenti individuati nelle Linee Guida. Obiettivo della formazione sarà promuovere l'empowerment del management, la consapevolezza del ruolo e della leadership con un focus sullo sviluppo e la "messa a terra" di progettualità condivise, ponendo attenzione anche ad uno stile comunicativo efficace.

Il percorso verrà coadiuvato da un'azione di coaching individuale per entrambi i gruppi.

Nel 2025 si terrà, infine, un evento di Community Building a cui parteciperanno tutti i dipendenti con l'obiettivo di promuovere l'empowerment delle risorse umane dell'Ente, lavorare sulla percezione di coerenza tra mission e scelte organizzative e favorire il senso di comunità.

Durata prevista: 12 ore

## Syllabus

La Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"* individua nella piattaforma Syllabus la risorsa principale per il rafforzamento diffuso delle competenze trasversali del proprio personale.

La piattaforma Syllabus *"Competenze digitali per la PA"* si inserisce nel contesto e negli obiettivi del **"Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano delle pubbliche amministrazioni"**<sup>6</sup>, lanciato dal Ministro della Pubblica Amministrazione e che prevede, tra le iniziative per dare attuazione agli obiettivi del PNRR, la formazione diffusa sulle competenze digitali, amministrative, per la transizione ecologica e per rilanciare principi e valori della PA.

Tutti i dipendenti dell'Ente sono abilitati alla piattaforma: prioritario per il 2025 sarà il conseguimento dell'obiettivo formativo assegnato a livello di amministrazione, ovvero il passaggio di livello su almeno 8 delle 11 competenze digitali per almeno il 75% del personale.

Inoltre, nei Piani Formativi individuali vengono assegnati ulteriori corsi in relazione al profilo professionale del dipendente e delle specifiche esigenze formative rilevate dal proprio Direttore.

## Piano della Performance e Sistema di misurazione e valutazione

Annualmente viene organizzato un incontro plenario di presentazione degli obiettivi espressi nel Piano della Performance, al fine di condividere e migliorare la consapevolezza del personale rispetto agli obiettivi dell'amministrazione.

Per il personale assunto nel corso del 2024 e per i Responsabili d'Ufficio di nuova nomina, verrà inoltre realizzato un corso sulle modalità di valutazione del personale, in coerenza con quanto richiesto dal sistema di misurazione e valutazione delle Performance dell'Ente.

Durata prevista: 2 ore

---

<sup>6</sup> [Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano delle pubbliche amministrazioni](#)



## Incontri di approfondimento sulle grandi progettualità dell'Ente

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

Durata prevista: 1 ora a incontro

## Azioni formative obbligatorie e previste in altri Piani adottati dall'Ente

### Piano Triennale di Prevenzione della corruzione e trasparenza (PTPCT) Formazione della Struttura operativa a supporto del RPCT

Per la Struttura operativa di supporto del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), verrà organizzato un corso di aggiornamento contenente le basi del risk management per supportare in modo costruttivo l'RPCT e creare il contesto favorevole per una maggiore consapevolezza, in tutte le unità organizzative, delle criticità e dei rischi corruttivi cui è esposta l'amministrazione.

Durata prevista: 6 ore

### Codice di comportamento e whistleblowing

Il corso ha l'obiettivo di illustrare a tutto il personale dell'Ente le modifiche introdotte nel codice di comportamento a seguito del DPR 81/2023, che riguardano principalmente l'etica del dipendente pubblico, l'utilizzo delle risorse informatiche e dei social media, nonché informare sulla nuova whistleblowing policy dell'Ente adottata a dicembre 2023.

Durata prevista: 3 ore

### Etica di comportamento del pubblico dipendente - corso di formazione obbligatoria in materia di anticorruzione

Il corso, collegato alla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione, Codice di comportamento e whistleblowing verterà sui temi dell'etica e della morale, con l'obiettivo di illustrare le differenze tra i due, e approfondire in particolare l'etica pubblica e amministrativa legata ai doveri del dipendente pubblico nei suoi comportamenti privati e pubblici, la deontologia professionale e l'etica della ricerca scientifica.

Durata prevista: 3 ore



## Piano Triennale per l'informatica Aggiornamento Cybersecurity 2025

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), l'istituzione della nuova Agenzia per la Cybersicurezza nazionale e il decreto attuativo del perimetro di sicurezza nazionale cibernetica pongono la cybersecurity a fondamento della digitalizzazione della Pubblica Amministrazione e del Sistema Italia. Area Science Park considera prioritario il tema della sicurezza informatica e intende proseguire l'attività di aggiornamento del personale sul tema della cybersecurity (Cyber Security Awareness) iniziata nell'anno 2022.

Durata prevista: 3 ore

### Corso disponibile su Area Academy:

- Cybersecurity 2023

## Piano delle Azioni Positive e per la Parità di Genere

Nell'ottica di razionalizzare gli adempimenti che prevedono l'adozione del Gender Equality Plan (GEP) e il Piano delle Azioni Positive (PAP), per il triennio 2025-2027 i due Piani vedono un accorpamento in un **documento unico, semplificato e coordinato**, contenente il Piano delle azioni positive, al cui interno si inserisce il collegato Gender Equality Plan con i relativi obiettivi/indicatori e target.

Le azioni di formazione previste all'interno del Piano sono legate a due obiettivi: 1) Realizzare un ambiente di lavoro in grado di promuovere il benessere personale, favorendo la formazione durante tutto l'arco della vita professionale dei dipendenti (lifelong learning); e 2) Realizzare ambienti accessibili e promuovere la consapevolezza e la sensibilità sul tema dell'inclusività.

Inoltre, con il focus specifico sull'Area Tematica 4 - Violenza di genere e divulgazione sui temi delle pari opportunità, verranno organizzati momenti formativi e informativi per favorire la conoscenza degli strumenti utili al contrasto della violenza di genere e a fornire adeguato sostegno per affrontare le situazioni critiche.

## Formazione sul tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro

Il tema della salute pubblica, promosso dal Piano Nazionale della Prevenzione del Ministero della Salute, richiama la necessità di affrontare tutti gli aspetti della salute dei lavoratori.

### Salute pubblica e benessere

L'Ente intende proseguire e rafforzare il programma di formazione/informazione denominato **"Welfare nella Ricerca"** proponendo per tutto il personale incontri sui temi della prevenzione sanitaria, con l'obiettivo di aumentare la conoscenza sugli atteggiamenti favorevoli alla salute e favorire l'accesso e l'adesione ai programmi di prevenzione.

Molte delle iniziative organizzate in questo ambito sono realizzate in collaborazione con la Lega Italiana per la Lotta contro i Tumori, l'unico Ente Pubblico su base associativa vigilato dal Ministero della Salute e con il quale Ara ha stipulato un accordo di collaborazione triennale. Per l'anno 2025 è previsto un incontro a sostegno della campagna annuale per prevenire tumori cutanei e melanomi, la cui partecipazione è aperta anche al personale dei centri di ricerca e aziende insediate nei campus.

## Sicurezza sul luogo di lavoro

In osservanza alle misure di legge, in particolare del D. Lgs. 81/08 (il cosiddetto Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro) ed i successivi Accordi Stato Regioni, il personale in servizio e di nuova assunzione parteciperà a percorsi formativi completi e di aggiornamento, in coerenza con la classe di rischio specifica per la loro attività lavorativa e ruolo organizzativo.

Nel corso del 2025 sono previsti: l'ampliamento della composizione della Squadra di Emergenza, la nomina del nuovo Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) e l'elezione dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

I nuovi componenti individuati per far parte della Squadra di Emergenza, pertanto, seguiranno la formazione in tema di Primo Soccorso (12 ore), antincendio livello 2 / 2-FOR (8 ore) e BLS-A uso del defibrillatore (5 ore) e l'ASPP e i RLS i corsi previsti dalla normativa.

Durante l'anno verrà inoltre fatta una ricognizione del personale operante nei laboratori che sarà invitato a seguire i corsi di formazione specifica per rischio alto.

## Misurazione e valutazione dei risultati

La valutazione dell'efficacia degli interventi è un elemento qualificante dell'attività formativa.

Per ciascun corso, sia esso organizzato come formazione interna, sia nella formazione esterna, viene effettuato il monitoraggio e l'analisi del livello di soddisfazione e crescita delle competenze, in relazione a quanto richiesto nella fase di rilevazione dei fabbisogni.

L'Ente ha predisposto un sistema proprio di valutazione online con garanzia di anonimato<sup>7</sup>, in grado di recepire i *feedback* provenienti dai partecipanti a conclusione del corso e a partire da questo Piano, nella sezione "Formazione Erogata" sono riportati i risultati dei monitoraggi finali con particolare attenzione alla soddisfazione rispetto ai contenuti dei corsi.

Il *follow up* rappresenta un utile elemento per la considerazione del lavoro realizzato e per valutare le azioni di miglioramento nelle attività successive.

Il sistema di monitoraggio mira a definire:

- Il grado di soddisfazione del partecipante rispetto alle attese e in riferimento alla qualità dell'azione formativa;
- Il livello di apprendimento del partecipante;

---

<sup>7</sup> Il "Questionario di rilevazione corso di formazione esterna" e "Questionario di rilevazione corso di formazione interna" sono realizzati e gestiti attraverso la piattaforma Microsoft Form.



- Il livello di partecipazione del personale ai percorsi formativi.

Dal 2025 sarà possibile per Direttori e Responsabili di Ufficio monitorare direttamente la fruizione dei percorsi formativi dei propri collaboratori accedendo all'area personale dell'applicativo già in uso nell'Ente per la gestione amministrativa del personale.

Questo per permettere monitoraggio costante sull'andamento della formazione nel corso dell'anno e per poter sollecitare – nel caso – il completamento della formazione avviata e non conclusa.

Annualmente l'Ufficio Valorizzazione Risorse Umane e Benessere realizza degli incontri con Direttori e Responsabili di Ufficio per la valutazione dello stato di attuazione dei piani formativi individuali, a supporto dell'obiettivo di Performance in materia di formazione (obiettivo quantitativo di 40 ore all'anno) e per valutare le ricadute della formazione rispetto alla crescita professionale dei propri collaboratori.