



Piano Triennale delle Azioni Positive (2025-2027)

A cura del Comitato Unico di Garanzia della Stazione
Zoologica Anton Dohrn di Napoli

Azioni Positive

Il Piano delle Azioni Positive (PAP) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Stazione Zoologica per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, in conformità all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006. Dal 2022 il Piano delle Azioni Positive è stato assorbito, ai sensi dell'art.6 c.1 del D.L.80/2021 e del DPR 81/2022, nel PIAO (Piano Integrato delle attività ed organizzazione). Il Piano delle Azioni Positive rappresenta un passo fondamentale per promuovere l'uguaglianza di opportunità e il benessere dei dipendenti, proponendosi di identificare e attuare strategie concrete per rimuovere le barriere che ostacolano l'accesso e la partecipazione attiva di tutta la comunità SZN, garantendo così un ambiente più equo e inclusivo.

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

Obiettivi Generali

Le Azioni Positive prevedono i seguenti obiettivi generali:

- **Obiettivo 1: Promuovere la cultura di genere e le pari opportunità**
- **Obiettivo 2: Migliorare il benessere Organizzativo**
- **Obiettivo 3: Contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica.**

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

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

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

A partire dal 2024 la SZN ha inserito nel piano della formazione per i dipendenti della SZN il corso di formazione "RIForma Mentis" (1 ora), erogato dal Dipartimento della Funzione Pubblica su piattaforma Syllabus, al fine di rafforzare le competenze individuali sul tema delle molestie e delle discriminazioni nei luoghi di lavoro. Nonostante il corso fosse stato assegnato a tutto il personale dipendente (pari a 266 unità di personale), hanno partecipato soltanto 49 dipendenti, di cui 18 uomini (37%) e 31 donne (63%). Altri 16 dipendenti - di cui 5 uomini (31%) e 11 donne (69%) - hanno seguito il webinar di 1 ora "Le attività di formazione del CUG – Violenza contro le donne: il difficile accesso alla giustizia", organizzato dal CUG del CNR.

Per l'anno 2025, è stato inserito nel piano della formazione il corso "Eguaglianza di genere" (5 ore), erogato da Federica Web-Learning nell'ambito del progetto SZN In Formazione, nato dalla collaborazione tra la Stazione Zoologica Anton Dohrn e Federica Web Learning - Centro di Ateneo per l'Innovazione, la Sperimentazione e la Diffusione della Didattica Multimediale dell'Università degli Studi di Napoli Federico II.

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

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori:

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

Durata dell'azione: 2025, 2026, 2027

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

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

Responsabilità: Direzione Generale, CUG, Ufficio Risorse Umane.

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori:

Pubblicazione di almeno 1 percorso tematico/anno

Durata dell'azione: 2025, 2026, 2027

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

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

Responsabilità: Ufficio Risorse Umane; SIST; CUG; organi dirigenziali SZN.

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori:

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

Durata dell'azione: 2025, 2026, 2027

Azione 4: Creare un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso

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

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

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori:

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

Durata dell'azione: 2025, 2026, 2027

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

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

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

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

Responsabilità: CUG

Destinatari diretti: CUG

Indicatori:

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

Durata dell'azione: 2025, 2026, 2027

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

Responsabilità: CUG, SIST

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori:

- Realizzazione della pagina web

Durata dell'azione: 2025, 2026, 2027

Azione 1	Promuovere la cultura di genere e le pari opportunità
Misura	Promuovere iniziative formative diffuse in materia di pari opportunità e parità di genere
Responsabilità	Direzione Generale, Comitato per la Formazione SZN, Ufficio alta formazione SZN, Organi dirigenziali SZN, CUG.
Destinatari diretti	Tutto il personale SZN
Indicatori	•N. di ore di formazione sui temi oggetto dell'azione /

	totale ore formazione erogate nell'anno; • N. di ore di formazione pro capite nelle materie oggetto dell'azione.
Durata	2025-2026-2027
Collegamento con SDG Agenda 2030	   
Azione 2	Accompagnamento del personale dipendente in entrata e in uscita, oltre che in altre situazioni particolari della vita (es. genitorialità, ...)
Misura	Strutturare percorsi tematici realizzando vademecum contenenti tutte le informazioni utili (regolamenti, diffusione dei contenuti della legge sui congedi parentali etc.) per diffondere in maniera immediata le informazioni necessarie al personale neoassunto, in uscita o in situazioni particolari.
Responsabilità	Direzione Generale, CUG, Ufficio Risorse Umane.
Destinatari diretti	Tutto il personale SZN
Indicatori	• Pubblicazione di almeno 1 percorso tematico/anno
Durata	2025-2026-2027
Collegamento con SDG Agenda 2030	   
Azione 3	Monitorare la percezione del benessere organizzativo e della qualità della vita lavorativa da parte del personale
Misura	Somministrare ai/alle dipendenti della SZN un questionario sulla percezione del benessere organizzativo e della qualità della vita lavorativa. Il questionario sarà finalizzato a rilevare le opinioni delle/dei dipendenti rispetto all'organizzazione e all'ambiente di lavoro. Le indagini sul personale permetteranno di identificare le aree prioritarie d'intervento per contribuire al miglioramento delle condizioni lavorative del personale SZN.
Responsabilità	Ufficio Risorse Umane; SIST; CUG; organi dirigenziali SZN
Destinatari diretti	Tutto il personale SZN
Indicatori	• realizzazione questionario • realizzazione di un incontro con tutto il personale per analisi e condivisione dei risultati del questionario • Identificazione azioni migliorative.
Durata	2025-2026-2027
Collegamento con SDG Agenda 2030	    
Azione 4	Creare un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso
Misura	Regolamentare le carriere alias all'interno dell'Ente

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

Gender Equality Plan e azioni positive

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

La SZN, con delibera del CdA n. 189 del 19.10.2021, ha adottato il proprio GEP (https://www.szn.it/images/Norme_e_Regolamenti/12_11/GEP_Piano_per_luguaglianza_di_genere_19_10_2021.pdf) finalizzato a individuare azioni che puntano a:

- identificare le dimensioni della discriminazione di genere nell’organizzazione della

- struttura;
- identificare e attuare strategie innovative per correggere qualsiasi tipo di disparità;
- fissare degli obiettivi e monitorare i progressi attraverso degli specifici indicatori.

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

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

Si riportano nella tabella seguente gli obiettivi e le azioni previste dal GEP della Stazione Zoologica.

OBIETTIVO	AZIONE	MISURE	ATTORI	TEMPISTICHE	RESPONSABILI
A. Favorire la parità di genere in tutti i livelli lavorativi	1. Formazione permanente e sensibilizzazione del personale	Pianificazione di corsi e di una campagna social per la diffusione della cultura di genere		breve periodo	
	2. Commissioni di esame e di concorso	Inclusione di almeno un membro per gender nelle commissioni composte da 3 membri e almeno 2 membri per gender nelle commissioni composte da 5 membri	Ufficio risorse umane	breve periodo	Coordinatore Area Amministrativa CUG Ufficio risorse umane
	3. Favorire la conciliazione vita-lavoro	Programmazione di riunioni per l'organizzazione del lavoro in orari consoni	Direzione Generale Direttori di dipartimento Ufficio	breve periodo	CUG
		Accesso alle riunioni di coordinamento anche da remoto	risorse umane CUG		
	4. Progetto	Redazione di un	Direzione	breve	CUG

	smart-working	apposito regolamento Esame delle richieste dei dipendenti	Generale Consiglio di Dipartimento Ufficio risorse umane CUG	periodo	
B. Promuovere e supportare la parità di genere nelle posizioni apicali	5.Incrementare un'equa ripartizione dei ruoli	Assicurare che le candidature per posizioni di responsabilità siano bilanciate per genere Apertura di nuove posizioni apicali ove compatibili		breve periodo	
C. Attività di rilevamento e monitoraggio	6.Individuazione dei casi di violenza e discriminazione Valutazione di tutte le segnalazioni lungo periodo Predisposizione di questionari periodici da sottoporre al personale	Valutazione di tutte le segnalazioni Predisposizione di questionari periodici da sottoporre al personale		lungo periodo	
	7.Monitoraggio dell'efficacia delle azioni del GEP	Consultazione dei Comitati con riferimento ai risultati raggiunti e alle criticità emerse			