



Piano Triennale delle Azioni Positive (2026-2028)

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'adeguatezza 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

Misura 1.1: Promuovere iniziative formative diffuse in materia di pari opportunità e parità di genere

In continuità con quanto fatto negli anni precedenti anche nel periodo 2026-2028 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 dei corsi specifici relativi a tali tematiche. Per l'anno 2025, sono stati inseriti nel piano della formazione i corsi "*Eguaglianza di genere*" (5 ore) e "*Codice di comportamento ed etica pubblica: una migliore amministrazione*" (4 ore) erogati 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.

Per il 2026, nell'ambito tematico "Principi e valori della PA", saranno disponibili sulla piattaforma *Syllabus* i corsi:

In prima linea contro ogni discriminazione: promozione, sostegno e crescita dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e il contrasto alle discriminazioni (7 ore)

La difesa dell'integrità pubblica: un pilastro del Governo Aperto: Il programma mira a fornire le conoscenze e le competenze per promuovere una solida cultura dell'integrità pubblica, principio fondante del Governo Aperto e pilastro delle democrazie occidentali (10,5 ore)

La cultura del rispetto: accrescere la cultura del rispetto della persona e valorizzare diversità di genere, ruolo e professione, al fine di raggiungere obiettivi istituzionali e miglioramento del benessere organizzativo. (12 ore)

Inoltre, il CUG organizzerà nel 2026 un evento di sensibilizzazione (seminario/giornata di incontro) su tali tematiche rivolto a tutti i dipendenti della SZN.

Responsabilità: Direzione Generale, Comitato per la Formazione SZN, Ufficio Risorse Umane, Organi dirigenziali SZN, CUG.

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori:

- N. di ore di formazione sui temi oggetto dell'azione / totale ore formazione trasversale erogate nell'anno (Target >10%);
- N. di ore di formazione pro capite nelle materie oggetto dell'azione (Target 3 ore);
- Realizzazione evento di sensibilizzazione organizzato dal CUG (Target Sì/No).

Per il 2025 l'offerta formativa della SZN relativa alla macroarea 'principi e valori dalla PA' consisteva in 23 ore su un totale di circa 200 ore di formazione trasversale erogate. I dipendenti che hanno seguito corsi che ricadevano in questa macroarea sono stati 74 per un totale di 607.5 ore (253 per gli uomini e 354.5 per le donne).

Durata dell'azione: 2026, 2027, 2028

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

Misura 2.1: Strutturare percorsi tematici contenenti informazioni utili

Saranno strutturati percorsi tematici 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 (Target Sì/No).

Durata dell'azione: 2026, 2027, 2028

Nel corso del 2025 è stato realizzato un percorso tematico diretto al personale dipendente neoassunto. Sul sito intranet della SZN (<https://amministrazione.szn.it/>) è stata creata una sezione **NEOASSUNTI** in cui è possibile consultare numerosi documenti contenenti informazioni utili (CCLN, norme disciplinari, codice di comportamento, malattia etc). Inoltre, è stata redatta una **Procedura operativa per accoglienza personale neoassunto** (approvata con determina del Direttore Generale

n.509 del 26/06/2025), disponibile sul sito SZN nella sezione Norme e Regolamenti. Per il 2026 il CUG suggerisce di realizzare un percorso tematico sulla genitorialità che dia evidenza degli istituti previsti a norma di legge (maternità/paternità obbligatoria, congedi parentali, ecc.)

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

Misura 3.1: 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:

- Somministrazione questionario (Target 2026 Sì/No);
- Realizzazione di un incontro con tutto il personale per analisi e condivisione dei risultati del questionario (Target 2026 Sì/No);
- Identificazione azioni migliorative (Target 2027-2028 Sì/No).

Durata dell'azione: 2026, 2027, 2028

Nel corso del 2025 il CUG ha lavorato alla predisposizione del questionario, partendo da quello ANAC e modificandolo e adattandolo alle specificità della SZN, in modo da ottenere risultati comparabili con l'indagine realizzata dal precedente CUG nel 2018. Il questionario sarà disponibile in due lingue (italiano ed inglese) e sarà somministrato a tutti i dipendenti della SZN.

Azione 4: Creare un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso

Misura 4.1: Regolamentare le carriere alias all'interno dell'Ente

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 (Target 2026 Sì/No);
- Adeguamento dei registri amministrativi alle carriere alias, a livello centrale e periferico (Target 2027 Sì/No);
- Individuazione di corsi formativi e/o di aggiornamento per personale tecnologo, tecnico e amministrativo coinvolto nella gestione e attuazione del Regolamento sulle carriere alias (Target 2027 Sì/No).

Durata dell'azione: 2026, 2027, 2028

Nel corso del 2025 il CUG ha prodotto una bozza di regolamento delle carriere alias attualmente in fase di approvazione/revisione da parte della Dirigenza.

Azione 5: Rafforzare la presenza, l'azione e la visibilità del CUG all'interno e all'esterno della SZN

L'attuale CUG SZN si è insediato nel marzo 2024, a seguito di un periodo di quattro anni durante il quale non era stata effettuata alcuna nuova nomina, essendo l'ultimo CUG decaduto nell'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. Inoltre, per rafforzare le proprie competenze e per condividere le esperienze con altre realtà, il CUG SZN a ottobre 2025 ha aderito alla Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia.

Per poter rafforzare il ruolo del CUG all'interno della SZN e incrementare le proprie competenze sono state individuate due misure per il prossimo triennio:

- Misura 5.1: Formazione/aggiornamento specifica/o dei/delle componenti del CUG

Responsabilità: CUG

Destinatari diretti: CUG

Indicatori:

- Numero di componenti del CUG SZN che *parteciperanno al corso previsto su Syllabus "In prima linea contro ogni discriminazione"* (Target 2026 ≥ 8 componenti);
- N. di ore di formazione/informazione sui temi oggetto dell'azione (Target ≥ 100 ore totali per il comitato);
- Numero di presenze alle riunioni/gruppi di lavoro della Rete dei CUG (Target ≥ 12 presenze).

Durata dell'azione: 2026, 2027, 2028

Nell'anno 2025 i membri del CUG hanno usufruito di 63 ore di formazione relativa ai temi oggetto dell'azione e hanno partecipato da remoto a seminari e incontri informativi (in totale 32 ore), per lo più promossi dalle Rete dei CUG.

- Misura 5.2: Aggiornamento della pagina web del CUG

Responsabilità: CUG, SIST

Destinatari diretti: Tutto il personale

Indicatori:

- Aggiornamento della pagina web (Target Si/No)

Durata dell'azione: 2026, 2027, 2028

Nel corso del 2025 il CUG ha provveduto ad aggiornare la pagina web, sono stati pubblicati il Piano delle Azioni Positive 2025-2027 e la procedura di gestione delle segnalazioni che possono prevenire al CUG. Il CUG ha programmato di pubblicare nel 2026 i verbali delle riunioni e le elaborazioni dei risultati del questionario sul benessere lavorativo.

- Misura 5.3: Rafforzamento delle sinergie con gli altri organismi dell'Ente e con la Dirigenza

Prevedere specifiche iniziative finalizzate a consolidare il raccordo operativo tra il CUG e gli altri organismi interni (in particolare OPI), nonché a favorire un coinvolgimento strutturato con la Dirigenza nelle attività e nelle progettualità promosse, anche attraverso momenti periodici di confronto e aggiornamento.

Responsabilità: Dirigenza SZN, Strutture SZN, CUG


Destinatari diretti: Personale SZN




Indicatori:



- Numero pareri richiesti/forniti al/dal CUG/ e azioni di coinvolgimento nei processi organizzativi (Target ≥ 8 /anno);
- Numero di incontri con la Dirigenza SZN (Target ≥ 2 incontri/anno).

Durata dell'azione: 2026, 2027, 2028

Si riportano sinteticamente nella tabella seguente le azioni e le relative misure previste dal Piano delle Azioni Positive 2026-2028 della Stazione Zoologica.

Azione 1	Promuovere la cultura di genere e le pari opportunità
Misura 1.1	Promuovere iniziative formative diffuse in materia di pari opportunità e parità di genere
Responsabilità	Direzione Generale, Comitato per la Formazione SZN, Ufficio Risorse Umane SZN, Organi dirigenziali SZN, CUG.
Destinatari diretti	Tutto il personale SZN
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> •N. di ore di formazione sui temi oggetto dell'azione / totale ore formazione trasversale erogate nell'anno (Target >10% delle ore di formazione trasversale); •N. di ore di formazione pro capite nelle materie oggetto dell'azione (Target 3 ore); •Realizzazione evento di sensibilizzazione organizzato dal CUG (Target SI/NO).
Durata	2026-2027-2028
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 2.1	Strutturare percorsi tematici contenenti informazioni utili
Responsabilità	Direzione Generale, CUG, Ufficio Risorse Umane
Destinatari diretti	Tutto il personale SZN

Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione di almeno 1 percorso tematico/anno (target SI/NO)
Durata	2026-2027-2028
Collegamento con SDG Agenda 2030	
Azione 3	Monitorare la percezione del benessere organizzativo e della qualità della vita lavorativa da parte del personale
Misura 3.1	Effettuare indagini sul benessere organizzativo, analizzarne i risultati e proporre azioni migliorative
Responsabilità	Ufficio Risorse Umane; SIST; CUG; organi dirigenziali SZN
Destinatari diretti	Tutto il personale SZN
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • somministrazione questionario (Target 2026 SI/NO) • realizzazione di un incontro con tutto il personale per analisi e condivisione dei risultati del questionario (Target 2026 SI/NO) • identificazione azioni migliorative (Target 2027-2028 SI/NO).
Durata	2026-2027-2028
Collegamento con SDG Agenda 2030	
Azione 4	Creare un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso
Misura 4.1	Regolamentare le carriere alias all'interno dell'Ente
Responsabilità	Ufficio Risorse Umane, SIST, CUG, organi dirigenziali SZN, Ufficio Alta Formazione SZN, RSPP, RPD.
Destinatari diretti	Tutto il personale SZN
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • approvazione del Regolamento sulle carriere alias (Target 2026 SI/NO) • adeguamento dei registri amministrativi alle carriere alias, a livello centrale e periferico (Target 2027 SI/NO) • individuazione di corsi formativi e/o di aggiornamento per personale tecnologo, tecnico e amministrativo coinvolto nella gestione e attuazione del Regolamento sulle carriere alias (Target 2027-2028 SI/NO)
Durata	2026-2027-2028
Collegamento con SDG Agenda 2030	
Azione 5	Rafforzare la presenza, l'azione e la visibilità del

	CUG all'interno e all'esterno della SZN
Misura 5.1	Formazione specifica dei/delle componenti del CUG
Responsabilità	CUG
Destinatari diretti	Componenti CUG
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Numero di componenti del CUG SZN che durante il 2026 parteciperanno al corso previsto su Syllabus <i>"In prima linea contro ogni discriminazione"</i> (Target ≥ 8 componenti). • N. di ore di formazione/informazione sui temi oggetto dell'azione (Target ≥ 100 ore totali per il comitato) • Numero di presenze alle riunioni/gruppi di lavoro della Rete dei CUG (Target ≥ 12 presenze)
Durata	2026-2027-2028
Misura 5.2	Aggiornamento della pagina dedicata al CUG sul sito SZN
Responsabilità	CUG; SIST
Destinatari diretti	Tutto il personale SZN
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento della pagina web (Target SI/NO)
Durata	2026-2027-2028
Collegamento con SDG Agenda 2030	
Misura 5.3	Rafforzamento delle sinergie con gli altri organismi dell'Ente e con la Dirigenza
Responsabilità	Dirigenza SZN, Strutture SZN, CUG
Destinatari diretti	Personale SZN
Indicatori	<ul style="list-style-type: none"> • Numero pareri richiesti/forniti al/dal CUG/ e/o azioni di coinvolgimento nei processi organizzativi (Target ≥ 8/anno) • Numero di incontri con la Dirigenza SZN (Target ≥ 2 incontri/anno)
Durata	2026-2027-2028
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	Ufficio risorse umane	breve periodo	Coordinatore Area Amministrativa CUG Ufficio risorse umane

		membri			
	3.Favorire la conciliazione vita-lavoro	Programmazione di riunioni per l'organizzazione del lavoro in orari consoni	Direzione Generale Direttori di dipartimento Ufficio risorse umane CUG	breve periodo	CUG
		Accesso alle riunioni di coordinamento anche da remoto			
	4.Progetto smart-working	Redazione di un apposito regolamento	Direzione Generale Consiglio di Dipartimento Ufficio risorse umane CUG	breve periodo	CUG
		Esame delle richieste dei dipendenti			
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		breve periodo	
		Apertura di nuove posizioni apicali ove compatibili			
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		lungo periodo	
		Predisposizione di questionari			

		periodici da sottoporre al personale			
	7.Monitoraggio dell'efficacia delle azioni del GEP	Consultazione dei Comitati con riferimento ai risultati raggiunti e alle criticità emerse			

La ripartizione del personale attualmente appare estremamente bilanciata, infatti alla data dell'ultima rilevazione (31 dicembre 2025) l'organico complessivo del personale dipendente SZN è pari a 274 unità, di cui 136 uomini (49.6%) e 138 donne (50.4%). Il personale a tempo indeterminato è composto da 227 unità, di cui 118 uomini (52%) e 109 donne (48%). Il personale a tempo determinato è composto da 47 unità, di cui 18 uomini (38.3%) e 29 donne (61.7%). Confrontando questi dati con la rilevazione di settembre 2021 (222 unità, di cui 121 uomini e 101 donne), a cui si fa riferimento nel GEP, si osserva un ulteriore miglioramento del bilanciamento di genere tra il personale dipendente della SZN.

Per quanto concerne il monitoraggio delle azioni previste nel GEP, si riportano di seguito i principali risultati ottenuti.

Azione A1: Formazione permanente e sensibilizzazione del personale

Come ampiamente illustrato nel Piano delle Azioni Positive, dal 2024 la SZN ha inserito nel piano della formazione per i dipendenti della SZN dei corsi specifici relativi alla cultura di genere e anche per il triennio 2026-2028 sono previsti iniziative formative, focalizzate sulle pari opportunità e sulla parità di genere.

Azione A2. Commissioni di esame e di concorso

Nel corso del 2025 sono state espletate 93 procedure concorsuali (16 per contratti a tempo determinato, 3 per consulente esterno, 6 per contratti di ricerca, 9 per assegni di ricerca e 59 per borse di ricerca). In 83 procedure concorsuali (89%) la commissione di concorso era costituita da membri di entrambi i generi, le dieci commissioni (9 per borse di ricerca e 1 per assegno di ricerca) che non avevano una composizione di genere mista erano costituite da sole donne. In totale, le commissioni presiedute da donne sono state 57 (pari al 61%).

Azione A3. Favorire la conciliazione vita-lavoro

L'Amministrazione ha posto particolare attenzione nel fissare riunioni in orario lavorativo in modo da favorire la conciliazione vita lavoro e ha promosso l'utilizzo idonee piattaforme (prima *Wildix* e poi *Microsoft Teams*) per permettere agevolmente il collegamento da remoto. Il CUG nel 2025 non ha ricevuto segnalazioni su tali argomenti e con il questionario sul benessere organizzativo, che sarà somministrato a breve, saranno raccolte ulteriori informazioni.

Azione A4. Progetto smart-working

Il lavoro agile alla SZN è ormai una realtà consolidata. La SZN ha disciplinato il lavoro agile nel rispetto delle norme vigenti (cfr. Disciplinare 2024), individuando le migliori modalità operative ed organizzative in modo da assicurare adeguati livelli di performance nella promozione, nello sviluppo e nell'adozione del Lavoro Agile. L'Amministrazione programma l'attuazione dello sviluppo del Lavoro

Agile tramite il Piano Organizzativo del Lavoro Agile definendo i livelli attesi degli indicatori scelti per misurare le condizioni abilitanti e nel 2024 (con Determina del Direttore Generale num. 619/2024) è stato istituito il gruppo di Coordinamento Organizzativo del Lavoro Agile (COLA), quale strumento indifferibile per l'attività di governance e management delle attività di lavoro agile.

Azione B5. Incrementare un'equa ripartizione dei ruoli

Gli organi di vertice della SZN sono composti da soli uomini (Presidente, Direttore Generale, componenti del CdA). Per quanto riguarda le altre posizioni apicali, con le delibere 71-75 del 21/10/2025, sono stati assegnati gli incarichi di Direttore di Dipartimento a 2 uomini (40%) e 3 donne (60%). Infine, il ruolo di Direttore delle Sedi Territoriali Tipo A è ricoperto da una donna.

Azione C6. Individuazione dei casi di violenza e discriminazione. Valutazione di tutte le segnalazioni lungo periodo. Predisposizione di questionari periodici da sottoporre al personale

Nel 2025 il CUG ha predisposto la procedura da seguire in caso di segnalazioni in caso di mobbing, discriminazione o malessere lavorativo. La procedura (Prot. n. 0006203 del 11/07/2025) è disponibile sul sito web della SZN, nella sezione dedicata al CUG. Nel 2025 il CUG ha raccolto alcune segnalazioni ed ha proposto delle soluzioni migliorative. Inoltre, nel 2025 è stato predisposto un questionario sul benessere lavorativo che prevede una specifica sezione sulle violenze/discriminazioni.

Azione C7. Monitoraggio dell'efficacia delle azioni del GEP

L'attività di monitoraggio è svolta da differenti soggetti responsabili all'interno della SZN ma difetta di una fase di condivisione che potrebbe migliorare in modo sostanziale le azioni intraprese. Inoltre, il Comitato sottolinea l'urgenza della revisione del GEP, in modo da sviluppare nuove azioni di miglioramento, fondate sull'analisi delle peculiarità del contesto organizzativo attuale, e pianificare le relative misure da adottare.