



IRCCS  
EUGENIO  
MEDEA



**LA NOSTRA  
FAMIGLIA**  
CURA RIABILITAZIONE E RICERCA  
DALLA PARTE DEI BAMBINI

# **GENDER EQUALITY PLAN**

## **G.E.P.**

## 1. SCOPO DEL DOCUMENTO

Scopo del presente documento è quello di definire un programma affinché possano essere messi in campo progetti e azioni che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le diversità legate ad esempio alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale, del plurilinguismo, ecc. nell'Associazione "La Nostra Famiglia" e la sua Sezione Scientifica "Eugenio Medea"

Il Gender Equality Plan (GEP) ha il suo riferimento normativo nella dichiarazione n. 628 del 30/09/2020 della Direzione Research and Innovation della Commissione Europea, che lo identifica quale requisito obbligatorio per tutti gli enti pubblici, le organizzazioni di ricerca e gli istituti di istruzione superiore che vogliano accedere ad un finanziamento di ricerca nell'ambito del programma Horizon Europe.

## 2. L'ASSOCIAZIONE "LA NOSTRA FAMIGLIA" E LA SEZIONE SCIENTIFICA IRCCS "EUGENIO MEDEA"

**L'Associazione "La Nostra Famiglia"** è un Ente Ecclesiastico civilmente riconosciuto con D.P.R. n. 765 del 19/06/1958.

Si contraddistingue per:

- la vasta rete di strutture di riabilitazione;
- la lunga e accreditata esperienza nell'ambito delle disabilità dell'età evolutiva.

L'Associazione è presente in 6 Regioni italiane (Campania, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Lombardia, Puglia, Veneto) con 28 sedi e collabora con l'Organismo di Volontariato per la Cooperazione Internazionale la Nostra Famiglia (OVCI), presente in 5 Paesi nel mondo.

Si prende cura di bambini e ragazzi, sia con quadri patologici di estrema gravità, come gli stati vegetativi e le pluriminorazioni, sia con situazioni meno gravi, a rischio psicopatologico o di svantaggio sociale.

L'Associazione "La Nostra Famiglia" si occupa di:

- cura e riabilitazione delle persone con disabilità, soprattutto in età evolutiva;
- ricerca scientifica e studio delle problematiche mediche, psicologiche e psicoeducative delle varie disabilità, attraverso l'attività dell'Istituto Scientifico "Eugenio Medea", sua sezione scientifica;
- accoglienza di bambini con grave disagio familiare in attesa di affido o adozione, bambini e adolescenti soli o con disagio socio-ambientale;
- gestione di centri diurni e residenziali per persone adulte con disabilità;
- formazione professionale e universitaria di operatori di servizi alle persone;
- sensibilizzazione e promozione della cultura dell'inclusione.

**L'Istituto Scientifico "Eugenio Medea", sezione scientifica de "La Nostra Famiglia",** che ha ottenuto il riconoscimento di Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico nel 1985 nell'ambito della medicina della riabilitazione, è oggi l'unico Istituto Scientifico italiano riconosciuto per la ricerca e la riabilitazione nello specifico ambito dell'età evolutiva.

L'Istituto è presente in 4 Regioni sul territorio nazionale:

- Lombardia, sede centrale di Bosisio Parini (Lc)
- Veneto, sedi di Conegliano (Tv) e Pieve di Soligo (Tv)
- Friuli Venezia Giulia, sedi di Pasian di Prato (Ud) e San Vito al Tagliamento (Pn)
- Puglia, sede di Brindisi.

L'IRCCS "Eugenio Medea" si caratterizza per:

- un'ampia casistica in Italia nell'ambito delle disabilità neurologiche e neuropsichiche nell'età dello sviluppo, grazie alla rete dei centri di riabilitazione de "La Nostra Famiglia";
- l'ampiezza del campo d'azione clinico-scientifico, dalla genetica e dalle neuroimmagini agli aspetti di carattere sociale relativi alla riabilitazione;
- l'approccio multidisciplinare degli specialisti e degli operatori professionali;
- l'alto profilo di dotazioni tecnologiche avanzate in campo diagnostico e terapeutico;
- l'elevato standard degli ambienti di ricovero e di cura;
- la stretta connessione tra le diverse sedi IRCCS sia per quanto concerne gli assetti gestionali e organizzativi, sia per quanto riguarda le linee guida e i protocolli clinici concernenti le patologie di riferimento.

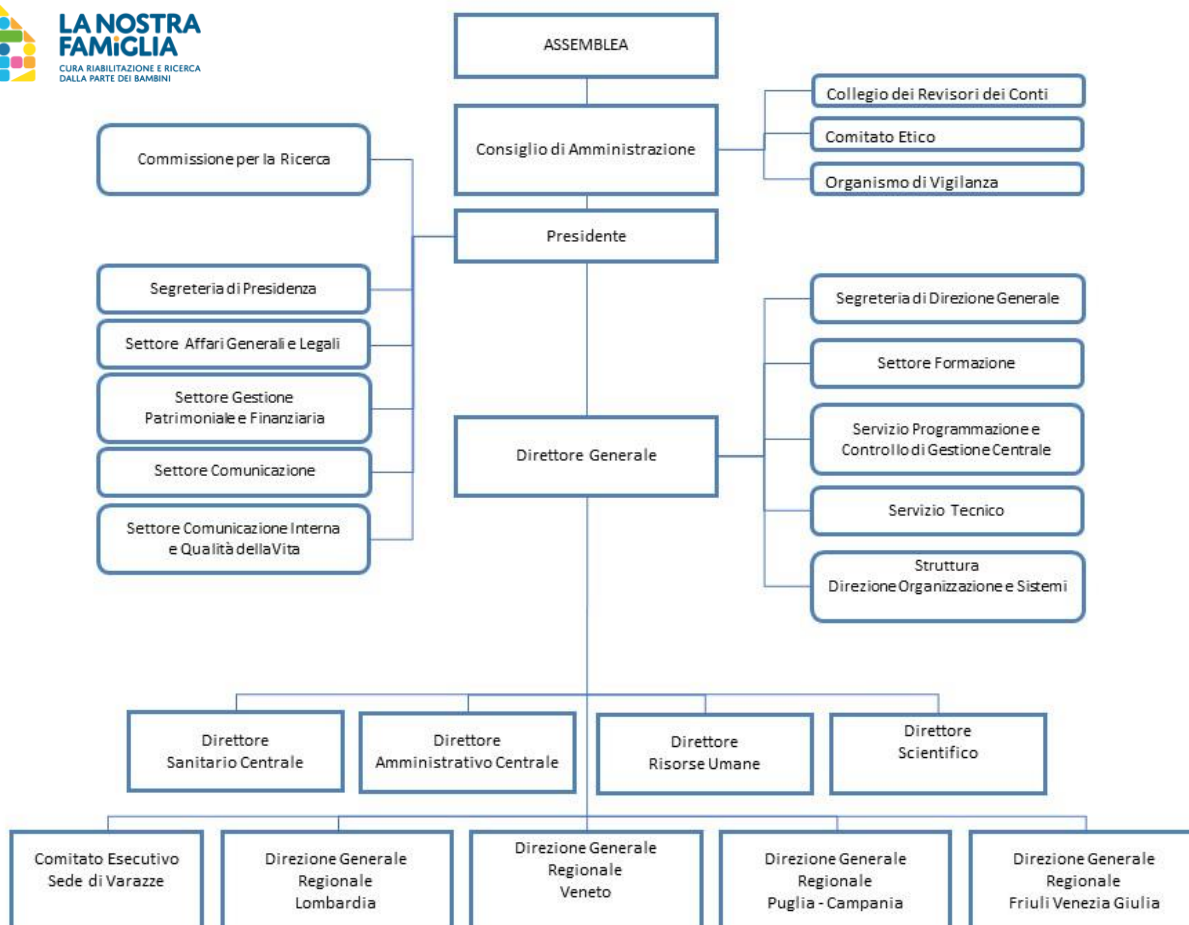
L'attività di ricerca è articolata all'interno di quattro linee di ricerca.

### 3. LA MISSIONE DELL'ASSOCIAZIONE E DELLA SEZIONE SCIENTIFICA

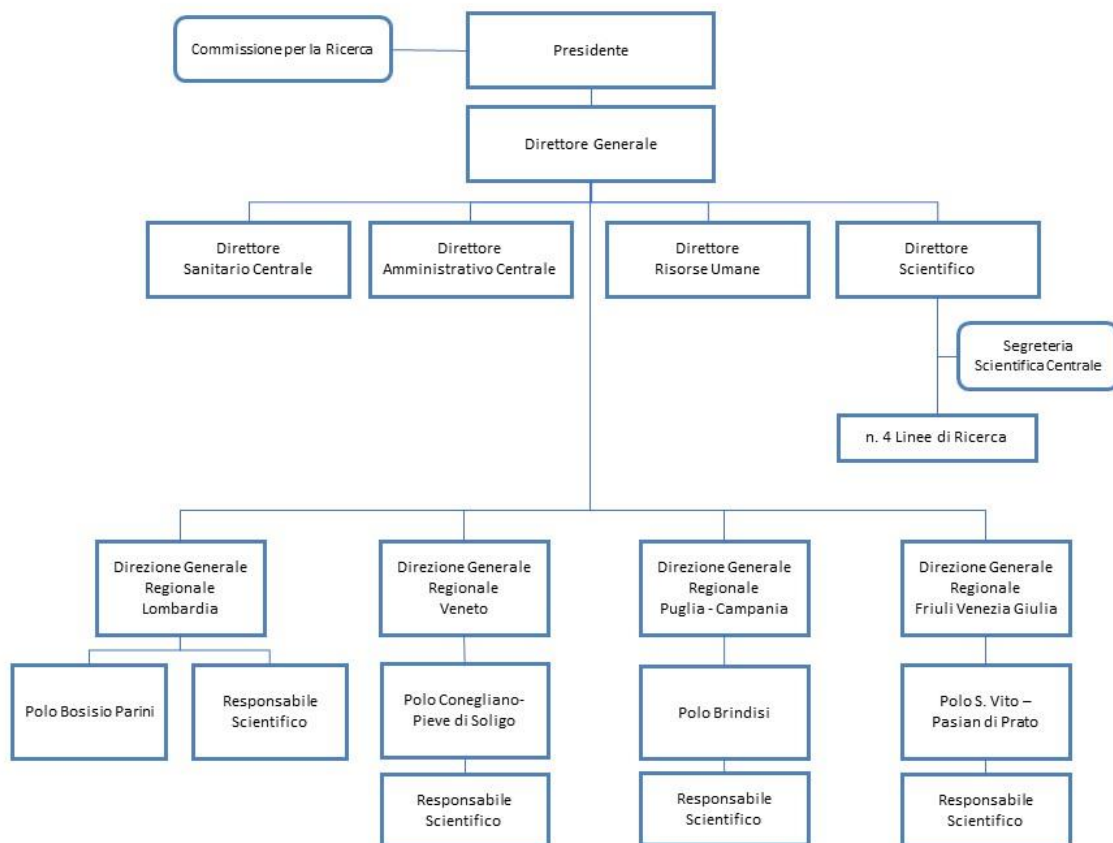
*La Missione dell'Associazione è quella di tutelare la dignità e migliorare la qualità della vita – attraverso specifici interventi di riabilitazione – delle persone con disabilità, specie in età evolutiva. "La Nostra Famiglia" intende farsi carico non solo della disabilità in quanto tale, ma anche della sofferenza personale e familiare che l'accompagna. Si propone di dare il proprio contributo allo sviluppo della ricerca e delle conoscenze scientifiche nel campo delle patologie neurologiche e neuropsichiche dell'età evolutiva. Attraverso l'attività formativa, contribuisce alla preparazione personale e valoriale di operatori impegnati in servizi di istruzione sanitari e socio-sanitari (Cfr. Documento di Missione anno 2018).*

## 4. L'ORGANIZZAZIONE DELL'ASSOCIAZIONE E DELLA SUA SEZIONE SCIENTIFICA

### ORGANIGRAMMA DELL'ASSOCIAZIONE



# ORGANIGRAMMA DELLA SEZIONE SCIENTIFICA



## 5. REQUISITI E STRUTTURA DEL GENDER EQUALITY PLAN

La Commissione Europea definisce i seguenti 4 requisiti ritenuti elementi costitutivi e obbligatori di un GEP:

- 1. deve essere un documento pubblico**, ossia approvato dagli organi di vertice dell'istituzione; pubblicato sul sito dell'istituzione in conformità con la normativa sulla protezione dei dati (GDPR); condiviso in tutti gli ambiti istituzionali; redatto in lingua italiana.
- 2. Deve essere destinatario di specifiche risorse umane e finanziarie.** Le risorse per la progettazione, l'attuazione e il monitoraggio dei GEP possono includere finanziamenti per posizioni specifiche dedicate all'uguaglianza o a gruppi per l'uguaglianza di genere.
- 3. Deve includere disposizioni per la raccolta e il monitoraggio dei dati**, disaggregati per genere, e deve essere altresì predisposto un report aggiornato annuale con indicatori reperibili sul sito (es. Bilancio di Genere); questi dati devono fornire indicazioni per la definizione degli obiettivi, il monitoraggio e la valutazione del GEP.
- 4. Deve essere supportato da formazione e rafforzamento delle capacità**, in particolare è richiesta la formazione del personale e dei soggetti che ricoprono posizioni apicali all'interno dell'Associazione sulle tematiche di genere e sulle pari opportunità; le azioni possono includere lo sviluppo di competenze di genere e il superamento dei pregiudizi di genere tra personale, leader e decisori; la creazione e la valorizzazione di gruppi di lavoro dedicati a temi specifici; la sensibilizzazione attraverso workshop e attività di comunicazione dedicati a tutti gli stakeholder.

La Commissione Europea indica le seguenti 5 aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche:

- equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Per ogni area, nel presente documento sono definiti più obiettivi declinati in più azioni.

L'uguaglianza di genere è un principio che caratterizza le scelte etiche e strategiche dell'Associazione "La Nostra Famiglia", in attuazione dei valori fondanti la propria Missione. Pertanto la definizione e l'adozione del GEP non rappresentano una scelta meramente formale, in risposta a requisiti normativi esterni, ma vogliono favorire la cultura inclusiva e attenta alla parità di genere in Associazione.

La redazione e il presidio delle azioni contenute nel presente GEP sono affidate ad un Gruppo di Lavoro (GdL), costituito con delibera del CdA dell'Associazione e composto da 4 membri: il Referente del Settore Affari Generali e Legali; il Responsabile del Settore Comunicazione Interna e Qualità della Vita; un membro della Segreteria Scientifica; il Referente del Servizio di Psicologia del Lavoro della Regione Lombardia.

Il presente documento arricchisce la pianificazione triennale dell'Associazione, avendo anch'esso un orizzonte temporale di tre anni.

Per ciascun obiettivo definito sono declinate azioni con specifici indicatori che permettono di misurare il raggiungimento degli obiettivi individuati.

Sono inoltre previste indagini periodiche per valutare l'efficacia delle azioni messe in atto.

Il GdL individuato si impegna a presentare al CdA e al Direttore Generale dell'Associazione una relazione annuale sullo stato di avanzamento delle azioni previste dal GEP, i cui dati e informazioni saranno la base per operare la revisione annuale del documento stesso.

Questo permette di allineare obiettivi ed azioni, tenendo conto delle diverse condizioni del contesto e delle esigenze e criticità emerse.

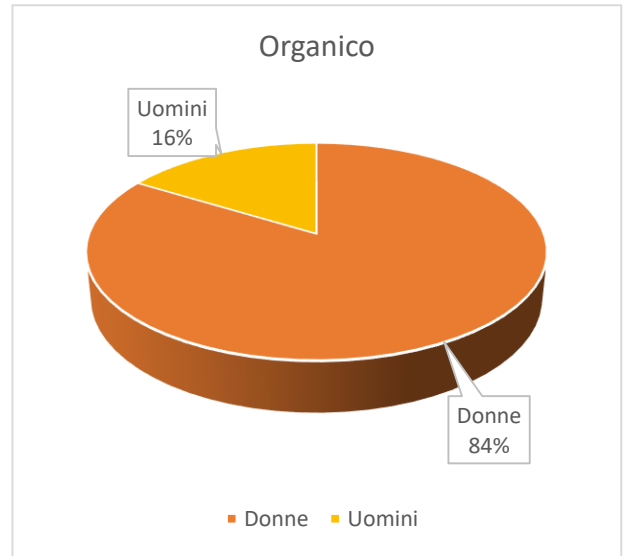
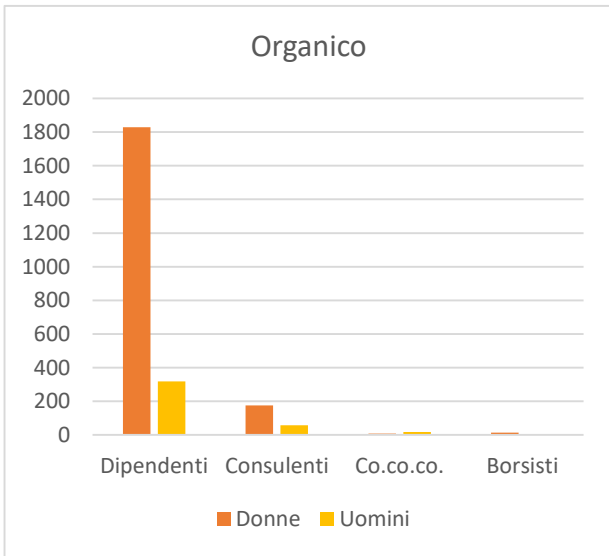
## 6. ANALISI DI CONTESTO IN UNA PROSPETTIVA DI GENERE

Il punto di partenza migliore per lo sviluppo di una serie di azioni efficaci è quello di raccogliere informazioni dettagliate sulle modalità di promozione della parità di genere da parte dell'organizzazione.

Di seguito si riporta l'esito dell'analisi di contesto realizzata prima dell'individuazione delle azioni che "La Nostra Famiglia" ha scelto di mettere in campo per il triennio 2022-2024. I dati sono aggiornati al 31/12/2021.

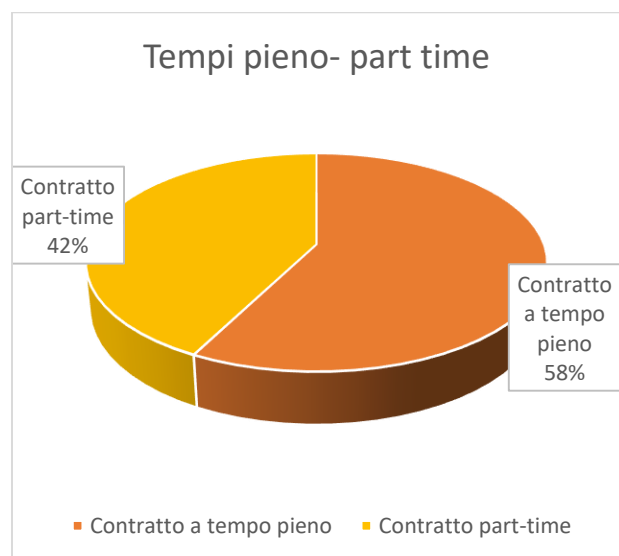
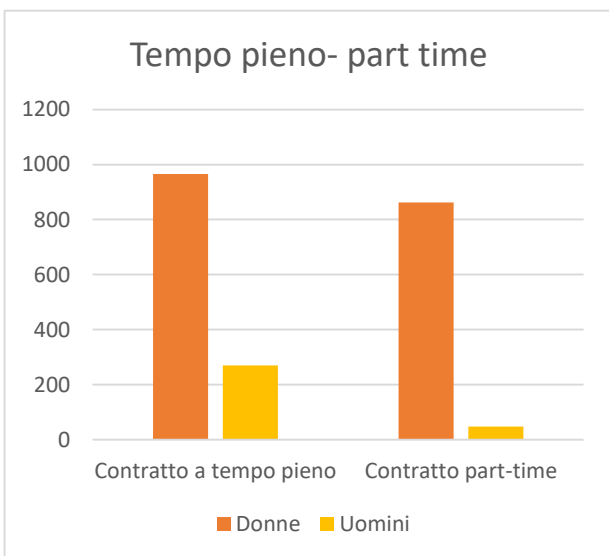
### ORGANICO

	Dipendenti		Consulenti		Co.co.co		Borsisti		Totale	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
<b>Donne</b>	1828	85	175	75	9	33	15	94	2027	84
<b>Uomini</b>	318	15	57	25	18	67	1	6	394	16
<b>Totale</b>	2146	100	232	100	27	100	16	100	2421	100



## TEMPO PIENO – PART TIME

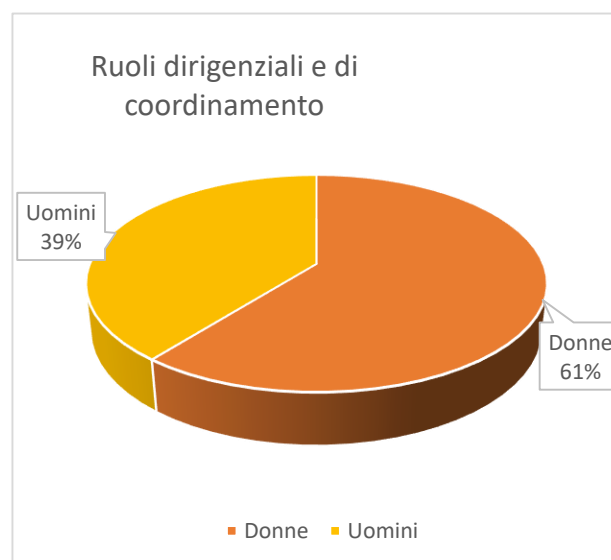
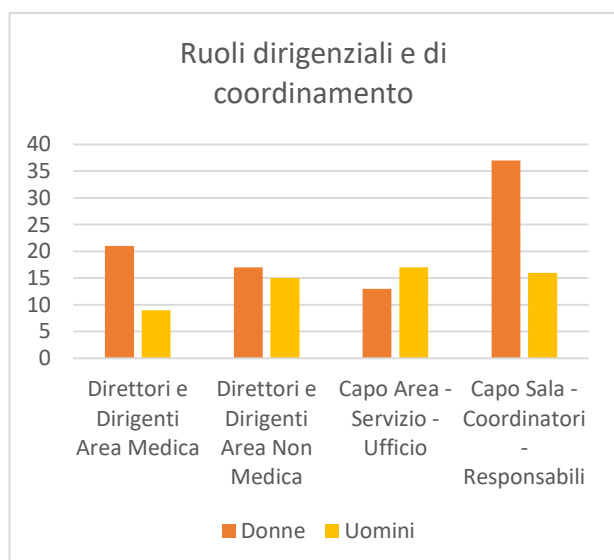
	Contratto a Tempo pieno		Contratto part-time		Totale	
	n.	%	n.	%	n.	%
<b>Donne</b>	966	78	862	95	1828	85
<b>Uomini</b>	270	22	48	5	318	15
<b>Totale</b>	1236	100	910	100	2146	100





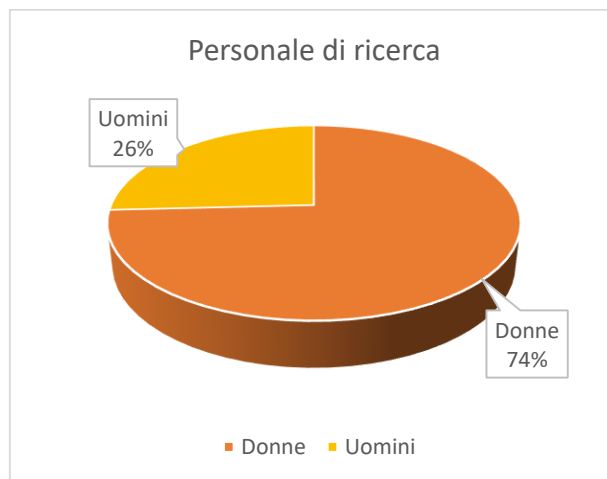
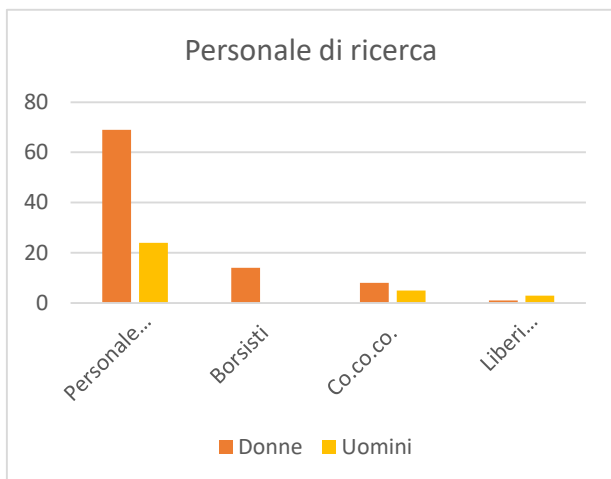
## RUOLI DIRIGENZIALI E DI COORDINAMENTO

	Direttori e Dirigenti di Area Medica		Direttori e Dirigenti di Area non Medica		Capo Area – Servizio - Ufficio		Capo Sala – Coordinatori - Responsabili		Totale	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
<b>Donne</b>	21	70	17	53	13	43	37	70	88	61
<b>Uomini</b>	9	30	15	47	17	57	16	30	57	39
<b>Totale</b>	30	100	32	100	30	100	53	100	145	100



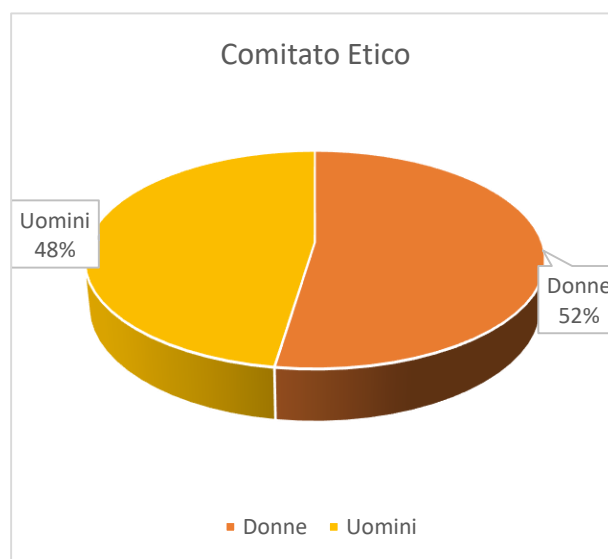
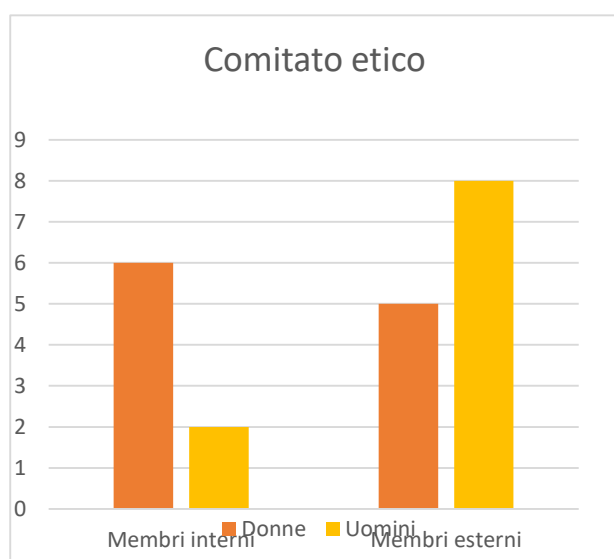
## PERSONALE DI RICERCA

	Dipendente		Borsista		Co.Co.Co.		Liberi Professionisti		Totale	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
<b>Donne</b>	69	74	14	100	8	62	1	25	92	74
<b>Uomini</b>	24	26	0	0	5	38	3	75	32	26
<b>Totale</b>	93	100	14	100	13	100	4	100	124	100



## COMITATO ETICO

	Membri interni		Membri esterni		Totale	
	n.	%	n.	%	n.	%
<b>Donne</b>	6	75	5	38	11	52
<b>Uomini</b>	2	25	8	62	10	48
<b>Totale</b>	8	100	13	100	21	100



## 7. AZIONI RELATIVE AL TRIENNIO 2022-2024

### **Area Tematica: EQUILIBRIO VITA PRIVATA/VITA LAVORATIVA E CULTURA DELL'ORGANIZZAZIONE**

**Obiettivo 1:** Attivare un progetto pilota di lavoro agile (smart working), all'interno di poli/sedi/unità operative a campione, anche dopo la conclusione dello stato di emergenza sanitaria da Covid-19.

Perché? Rendere più compatibili la sfera lavorativa e la sfera personale permettendo di conciliare le esigenze individuali, sia di gestione della famiglia sia di crescita e soddisfazione professionale, con quelle organizzative di una struttura complessa come l'Associazione, può migliorare la qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici e contemporaneamente le dinamiche lavorative.

Azione, come? (i) Istituzione di Commissione ad hoc; (ii) Determinazione dei criteri per l'accesso al progetto pilota; (iii) Interpello rivolto ai dipendenti e alle dipendenti afferenti uno dei poli/sedi/unità operative pilota, le cui figure professionali siano compatibili con lo smart working; (iv) Valutazione delle richieste ricevute ed individuazione dei/delle dipendenti idonei/e al progetto sperimentale; (v) Inizio del progetto; (vi) Valutazione finale.

Indicatori: Attuale adesione dei lavoratori alla possibilità di effettuare smart working in virtù della normativa agevolativa introdotta a causa dello stato di emergenza sanitaria e numero di lavoratori/lavoratrici che aderiranno al progetto pilota.

Attori, chi? Gruppo di Lavoro specifico.

Output: (vii) Stesura di un regolamento che disciplini lo smart working.

Timeline: (i), (ii), (iii) luglio 2022; (iv) agosto 2022; (v) settembre 2022; (vi) e (vii) dicembre 2022.

**Obiettivo 2:** Migliorare il riconoscimento istituzionale del principio di uguaglianza e non discriminazione.

Perché? Le procedure interne sono documenti operativi che descrivono il *modus operandi* dell'Associazione, secondo i diversi ruoli. Procedure chiare, ben scritte e aggiornate supportano la trasparenza e la responsabilità.

Azione, come? Rivedere le procedure e i regolamenti interni affinché favoriscano il principio di uguaglianza e non discriminazione.

Indicatori: Numero di procedure e/o modulistica attualmente in uso che già prevedano raccomandazioni specifiche in tema di uguaglianza di genere e numero di procedure e/o modulistica aggiornate con l'inserimento di tale tema.

Output: (i) predisposizione di “Linee guida sul linguaggio inclusivo” per una comunicazione interna ed esterna dell’Associazione più inclusiva e uniforme; (ii) inserimento nel Codice Etico di un paragrafo specifico sul principio di non discriminazione; (iii) inserimento nelle procedure già in essere delle raccomandazioni volte ad incrementare il numero di relatrici/moderatrici nei corsi/convegni organizzati dall’Associazione.

Attori, chi? Responsabile del Settore Comunicazione interna e qualità della vita, Responsabile del Settore Comunicazione, Direttore Settore Organizzazione e Referente Settore Affari Generali e Legali.

Timeline: (i) 2022; (ii) 2023; (iii) 2024.

### ***Area Tematica: EQUILIBRIO DI GENERE NELLE POSIZIONI DI VERTICE E NEGLI ORGANI DECISIONALI***

**Obiettivo 1:** Acquisire la Certificazione della parità di genere di cui alla L. 05 novembre 2021 n. 162, compatibilmente con il contenuto dei relativi decreti attuativi, che verranno pubblicati.

Perché? Attestare le politiche e le misure concrete già adottate dall’Associazione per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

Azione, come? (i) Istituzione di un Gruppo di lavoro permanente per lo sviluppo e l’attuazione delle politiche dell’Associazione finalizzate ad assicurare i parametri minimi per il conseguimento della certificazione.

Indicatori: Raccolta dei dati previsti dalla L. 162/2021: il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile; il numero dei lavoratori di sesso femminile eventualmente in stato di gravidanza; il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile eventualmente assunti nel corso dell’anno; le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso; l’inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale; l’importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che siano stati eventualmente riconosciuti a ciascun lavoratore.

Attori, chi? Gruppo di lavoro del GEP.

Output: acquisizione della certificazione e relativo mantenimento.

Timeline: dicembre 2023 e 2024.

**Obiettivo 2:** Favorire la parità di genere nel raggiungimento di posizioni manageriali e di middle management attraverso l'arricchimento delle competenze dei lavoratori dell'Associazione rispetto alle soft skill indispensabili per ricoprire tali ruoli.

Perché? Prevedere misure volte all'arricchimento delle competenze del personale rispetto alle soft skill indispensabili per ricoprire ruoli manageriali e di coordinamento, anche in raccordo con il progetto HR2 delle Direttive 2021-2023 "Sviluppo del benessere organizzativo e della motivazione del personale apicale e intermedio all'interno dell'Associazione".

Azione, come? Organizzazione di giornate di mentoring articolate in attività seminariali di gruppo o workshop su temi specifici (leadership, comunicazione, situational awareness, decision making, problem solving, empowerment). Nell'organizzazione di tali giornate si cercherà di avere attenzione a garantire l'equilibrio di genere tra docenti e speaker.

Indicatori: Rappresentanza paritaria (es. ciascun sesso è rappresentato nella misura almeno del 40%) di personale che ricopra posizioni apicali e monitoraggio annuale di tali dati.

Attori, chi? Direttore Generale, Direttore delle Risorse Umane, Direzioni Generali Regionali e Responsabile Settore Formazione.

Output: Realizzazione di giornate di mentoring e/o workshop in ambito di formazione continua dei lavoratori e delle lavoratrici.

Timeline: 2023, 2024.

## **Area Tematica: UGUAGLIANZA DI GENERE NEL RECLUTAMENTO E NELLE PROGRESSIONI DI CARRIERA**

**Obiettivo 1:** Garantire una corretta parità di genere nell'ambito delle azioni di recruiting del personale.

Perché? Conciliare l'utilizzo di un linguaggio rispettoso dell'identità di genere con un trasparente processo di selezione del personale è il primo passo per mostrare all'esterno l'importanza del valore di questo tema all'interno dell'Associazione.

Azione, come? Impostare gli annunci di reclutamento e i bandi di concorso dell'Associazione rispettando le linee guida sul linguaggio inclusivo per una comunicazione interna ed esterna, da redigersi entro il 2022.

Indicatori: Numero di annunci e bandi di concorso pubblicati nel rispetto di tali linee guida.

Attori, chi? Gruppo di lavoro specifico.

Output: Annunci di reclutamento o bandi di concorso inclusivi (nei quali sia abolito il maschile inclusivo, es. i candidati, e la sua sostituzione con le due forme maschile e femminile).

Timeline: 2023, 2024.

### **Area tematica: INTEGRAZIONE DELLE DIMENSIONI DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA**

**Obiettivo 1:** favorire la parità di genere nei gruppi di ricerca.

Perchè? La possibile disegualianza di genere rischia di escludere, a parità di posizioni di ricerca, le persone più capaci e competenti di un sesso a favore di persone dell'altro sesso; di limitare i temi di ricerca a quelli di interesse di un sesso, dato che è stata evidenziata una sistematica differenza negli interessi di ricerca dei due sessi e distorcere i risultati della ricerca in tutti quei casi in cui non si presti adeguata attenzione alla differenza tra i sessi. Incoraggiando e valorizzando la partecipazione di ricercatori di genere femminile ai progetti finanziabili e finanziati (es. richiesta della presenza di almeno un Responsabile Scientifico (PI) di genere femminile, all'interno del partenariato, quale requisito previsto a pena di inammissibilità; oppure premialità aggiuntive legate alla presenza di Responsabili Scientifici di genere femminile maggiore del 50%), si riducono notevolmente tali rischi.

Azione, come? Analisi della composizione del team di ricerca (Sperimentatore Principale e collaboratori) nell'ambito di bandi competitivi, sia in fase di domanda che di svolgimento del progetto. Tali dati devono essere disaggregati per genere e riguardare sia lo Sperimentatore Principale che i collaboratori. Il rispetto dell'equilibrio di genere può essere esteso sia a collaboratori interni che esterni all'Istituto.

Indicatori: Rappresentanza paritaria nei gruppi di ricerca (es. ciascun sesso è rappresentato nella misura almeno del 40%), attraverso un incremento percentuale rispetto ai valori di partenza; numero di Sperimentatori Principali/Responsabili Scientifici di progetti di ricerca, di ciascun genere per ambito disciplinare/scientifico, con una soglia di almeno il 40% per ciascuno di essi.

Attori, chi? Direzione Scientifica, Responsabili Scientifici di Polo e Coordinatori delle Linee di ricerca.

Output: (i) Report contenente le percentuali di equilibrio di genere nei team di ricerca che hanno partecipato a bandi competitivi negli ultimi cinque anni (dal 2018 in avanti) e (ii) suo aggiornamento.

Timeline: (i) dicembre 2022 (anche sulla base dei progetti finanziati nell'ultimo bando di Ricerca Finalizzata del MdS); (ii) 2023 e 2024.

**Obiettivo 2:** Favorire l'equilibrio di genere nella composizione del Comitato Etico.

Perché? Favorire una maggiore consapevolezza della dimensione di genere nei processi decisionali afferenti gli ambiti di competenza del Comitato Etico.

Azione, come? Verifica dello stato dell'arte e produzione di raccomandazione indirizzata all'organo di nomina dei membri del Comitato Etico (Consiglio di Amministrazione dell'Associazione "La Nostra Famiglia"), nonché al Presidente del Comitato Etico.

Indicatori: monitoraggio del rispetto delle raccomandazioni; alternanza di genere alla Presidenza e Vice-Presidenza dello Comitato Etico; pubblicazione delle percentuali di equilibrio di genere nel Comitato Etico.

Attori, chi? Gruppo di Lavoro del GEP

Output: Raccomandazioni di cui sopra e verifica della nuova composizione tramite report contenente le percentuali di equilibrio di genere nel Comitato Etico dell'IRCCS Eugenio Medea (dalla precedente riforma dei Comitati Etici, anno 2013 ad oggi). Tale report può essere inserito nel Rapporto sulle attività svolte, espressamente richiesto dall'articolo 10 dell'attuale Regolamento del CE (cd. Procedura di evidenza il cui rapporto ha lo scopo di informare la popolazione sui contenuti e l'importanza della ricerca come strumento per integrare e qualificare l'assistenza).

Timeline: dicembre 2022, 2023, 2024.

## ***Area Tematica: CONTRASTO DELLA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI***

**Obiettivo 1:** Prevenzione, individuazione e gestione dei casi di violenza di genere (comprese le molestie sessuali) all'interno dell'Associazione e sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza di genere.

Perché? La violenza di genere, così come le situazioni di bullismo e molestie, sono questioni complesse che si verificano in diverse situazioni e ambienti, compresi gli enti socio-sanitari e le organizzazioni di ricerca. Spesso, questi problemi non sono

adeguatamente riconosciuti o affrontati, portando le vittime a sentirsi più isolate, per non dire discriminate.

Azione, come? Integrare i documenti dedicati al rischio aggressioni in Associazione con una sezione specifica in tema di violenza di genere, e sensibilizzare il personale e gli stakeholder dell'Associazione su questi temi.

Indicatori: numero di segnalazioni di aggressioni di genere e relativo monitoraggio.

Attori, chi? Direttore Settore Organizzazione e Sistemi, Nucleo di lavoro dedicato all'analisi del rischio aggressioni in Associazione, Responsabile Settore Comunicazione interna e qualità della vita.

Output: (i) includere una definizione di violenza di genere, bullismo e molestie, comprese le molestie sessuali nei documenti dedicati al rischio aggressioni e prevedere indici di monitoraggio specifici per questo tipo di aggressioni; (ii) pubblicazione di una pagina dedicata al tema nel sito istituzionale; (iii) promozione del tema anche attraverso i canali social.

Timeline: (i) dicembre 2022; (ii) 2023; (iii) 2024.