

**PROVINCIA DELLA SPEZIA**  
**DECRETO PRESIDENTE N. 26 DEL**  
**30/03/2023**

**OGGETTO : PIANO AZIONI POSITIVE 2023-2025. APPROVAZIONE**

IL PRESIDENTE

Viste le seguenti fonti normative:

- **D.Lgs. n° 165 del 30.3.2001** art. 7 c. 1 e art. 57;
- **D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006**, recante il “*Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*”;
- **D.Lgs. n. 81 del 09.04.2008** “*Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*”;
- **D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009** “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*”;
- **Legge n.183 del 04.11.2010** recante “*Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro*”;
- **Direttiva 4 marzo 2011** recante le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei “*Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni*”;
- **Direttiva n. 3/2017** del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti l’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- **Direttiva n. 2/2019 del 26/06/2019** recante “*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche*”.

**Considerato che:**

- l’art. 21 della Legge n° 183/2010 ha apportato importanti modifiche al D.Lgs. n° 165/2001 "Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche" in particolare all’art. 7 prevedendo che "Le Pubbliche Amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno»;
- in quest’ottica è opportuno, come indicato nelle Direttive su indicate del Ministro per la Pubblica Amministrazione, "l’ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta, che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità e lingua, estendendola all’accesso, al trattamento e alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle progressioni in carriera e alla sicurezza";
- le citate disposizioni normative, definiscono, quindi, le azioni positive come misure finalizzate a rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità e aventi lo scopo di realizzare la valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale.

**Visto l' allegato Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 elaborato dai competenti Servizi Provinciali;**

Dato atto che gli obiettivi che l'Amministrazione si propone di perseguire nell'arco del triennio sono:

1. tutelare e riconoscere come fondamentale ed irrinunciabile il diritto della/del lavoratrice/tore alla pari libertà e dignità della persona;
2. garantire il diritto delle/dei lavoratrici/tori ad un ambiente di lavoro sicuro, caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
3. ritenere, come valore fondamentale da tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti e mobbizzanti;
4. intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane affinché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del personale e tenga conto delle condizioni specifiche degli uomini e delle donne;
5. rimuovere gli ostacoli che impediscono, di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne;
6. offrire opportunità di formazione e di esperienze professionali e percorsi di carriera per riequilibrare eventuali significativi squilibri di genere (ma non solo) nelle posizioni lavorative;
7. favorire politiche di conciliazione dei tempi e delle responsabilità professionali e familiari;
8. sviluppare criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione.

**Considerato che** il presente Piano delle Azioni Positive scaturisce anche dall'attività propositiva del C.U.G.;

**Visto** il parere favorevole in merito al Piano di cui sopra espresso dal CUG - Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, costituito nell' ambito dell' Amministrazione, parere agli atti ufficio;

**Dato atto** che il Piano è stato trasmesso come previsto alla Consiglieria di parità dell' Ente, che ha espresso il relativo parere di competenza, in atti Ufficio personale depositato;

**Dato atto** che l' approvazione del Piano non comporta maggiori oneri alla spesa dell' Ente;

**Visto** il parere favorevole espresso dal Responsabile Servizio Affari Generali quale servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi dell'art. 49, comma 1°, e 147 bis, comma 1°, T.U.E.L. 267/2000;

**DISPONE**

1. per quanto in premessa, di approvare l'allegato Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 quale parte integrante e sostanziale del presente Decreto;
2. di dare atto che per la verifica ed il monitoraggio *in itinere* ed *ex post* del presente Piano triennale di Azioni Positive, la Provincia della Spezia attiverà un percorso di valutazione il cui coordinamento, sulla base delle risorse umane e strumenti disponibili, sarà affidato al Settore Segreteria Generale, che ne darà diffusione con cadenza periodica, mentre il citato C.U.G. svolgerà i compiti di verifica sulle azioni positive qui individuate, nonché di proposta su eventuali modifiche e integrazioni da apportare in occasione dell'approvazione del prossimo P.T.A.P.;
3. di dare altresì atto che il presente Piano delle Azioni Positive ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito dell'Ente; nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente affinché, sia in itinere che alla scadenza del P.T.A.P., sia possibile un adeguato aggiornamento;
4. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 59, comma 1 dello Statuto provinciale.

**Il Presidente**

PERACCHINI PIERLUIGI / InfoCamere S.C.p.A.  
(atto sottoscritto digitalmente)



PROVINCIA DELLA SPEZIA

\*\*\*\*\* \*\*

**PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE**

**2023 - 2025**

\*\*\*\*\* \*\*

**Approvato con Decreto del Presidente n.        /2023**

## FONTI NORMATIVE

- **D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001:** articolo 7, comma 1 e articolo 57;
- **D.Lgs. n. 198 del 1.04.2006,** recante il *“Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”*;
- **D.Lgs. n. 81 del 09.04.2008** *“Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*;
- **D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009** *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- **Legge n.183 del 04.11.2010** recante *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*;
- **Direttiva 4 marzo 2011** recante le Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei *“Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”*;
- **Direttiva n. 3/2017** del Presidente del Consiglio dei Ministri recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti l’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti;
- **Direttiva n. 2/2019 del 26/06/2019** recante *“Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”*.

### PREMESSO

#### CHE:

- Il presente “Piano di Azioni Positive” si inserisce, così come prescritto dal D.Lgs. 198/2006 recante il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, nell’ambito delle iniziative promosse dall’Ente per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità.
- Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

- La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, rispetto ai diritti universali di cittadinanza
- La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al D.Lgs. 198/2006, definisce le azioni positive come *“misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l’occupazione femminile e realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*.  
Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:
  - Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
  - Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l’orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
  - Favorire l’accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
  - Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell’avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
  - Promuovere l’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
  - Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l’equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.
- Il Codice, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall’art.27 in poi, riguardano:
  - Divieti di discriminazione nell’accesso al lavoro,
  - Divieto di discriminazione retributiva,
  - Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera,
  - Divieti di discriminazione nell’accesso alle prestazioni previdenziali,
  - Divieti di discriminazioni nell’accesso agli impieghi pubblici,
  - Divieti di discriminazioni nell’arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali,
  - Divieti di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza,
  - Divieto di discriminazione nelle carriere militari,
  - Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.
- Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta – e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.
- Le azioni positive rappresentano, inoltre, misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

- Accanto ai predetti obiettivi si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale. Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

#### **LA PROVINCIA DELLA SPEZIA**

- con *Determina Dirigenziale n.42/2019* ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) e con lo stesso atto ha disciplinato il regolamento di funzionamento dell'Organo stesso;
- con Decreto del Presidente n. 44 del 24/02/2017 e successive integrazioni e modificazioni è stato adottato il vigente assetto organizzativo strutturato su tre Settori: Segreteria Generale, a dipendenza del Segretario Generale, Settore Amministrativo e Settore Tecnico,

Il triennio 2018/2019/2020 si è caratterizzato per il processo di ricognizione dei fabbisogni effettivi di personale avuto riguardo agli effetti dei processi di esodo del precedente triennio e dei collocamenti in quiescenza che hanno interessato alcune unità di personale in servizio presso l'Ente. Con il Decreto del Presidente n. 14/2018 è stata definita la nuova dotazione organica dell'Ente avuto riguardo ai limiti di spesa per il personale e al taglio del 50% degli organici previsti dalla Legge 190/2014; ai sensi dell'art. 243 comma 1 del TUEL, la nuova consistenza degli organici, fissata a 127 unità di cui 16 vacanti, è stata sottoposta al controllo da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali istituita presso il Ministero dell'Interno che l'ha approvata con Decisione n.14 del 20/02/2018. Successivamente, con la Deliberazione di Consiglio Provinciale n.73/2018 è stato approvato un Piano di riassetto organizzativo corredato del Piano dei fabbisogni di personale coerente alle previsioni organiche individuate nel citato Decreto n. 14/2018.

La Provincia della Spezia è stata soggetta ai vincoli di riduzione del personale imposti dall'art. 1 comma 421 legge 190/2014 (legge Delrio); in applicazione di tali vincoli, con deliberazione del Consiglio Provinciale n. 1/2015 era stata approvata la riduzione della dotazione organica provinciale nella misura del 60% del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della citata Legge 56/2014.

Con la stessa citata deliberazione del Consiglio Provinciale n. 1/2015 era stata determinata una dotazione organica corrispondente a 127 unità.

A decorrere da tale data il personale è passato gradualmente dalle 317 unità in servizio alla data dell'08.04.2014, alle 112 unità (2 dirigenti di cui uno a tempo determinato e 110 di categoria non dirigenziale) alla data di presentazione del bilancio di previsione 2022-2024 (ossia 1° giugno 2022).

La Provincia della Spezia è inoltre un Ente in fase di riequilibrio finanziario, come tale soggetto al controllo sulla propria dotazione organica, previsto dall'art. 243, comma 1, TUEL, da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali (COSFEL) del Ministero dell'Interno.

Con il piano del fabbisogno di personale, per il triennio 2021-2023 l'Amministrazione si è posta l'obiettivo di raggiungere una dotazione di personale congrua rispetto alle esigenze operative dell'Ente e subordinata alle effettive capacità di spesa dello stesso.

Il piano del fabbisogno ha previsto che l'Ente entro l'anno 2021 potesse procedere all'assunzione a tempo indeterminato di n. 17 unità, suddivise in diversi profili operativi, e di n. 1 dirigente a tempo determinato per coprire temporaneamente la vacanza determinatasi a seguito della cessazione del dirigente dell'area amministrativa- finanziaria.

**Il piano del fabbisogno di personale, comprensivo della richiesta di autorizzazione alle assunzioni e della dotazione organica rimodulata in 125 posti, è stato approvato da COSFEL con Decisione n. 152 del 27.10.2021 trasmessa con nota prot. n. 24096 del 29.10.2021.**

A seguito di tale approvazione sono state avviate, nell'ultima parte del secondo semestre 2021, le relative procedure concorsuali, che hanno avuto esito nella prima parte del 2022 ed a seguito delle quali sono state effettuate le assunzioni autorizzate.

Al 31.12.2022 il personale in servizio, in esito alle assunzioni effettuate dalle graduatorie concorsuali, ammontava a 112 unità di cui 110 categorie e due dirigenti (dei quali 1 a t.d.)

Nome Settore/Servizio - Ufficio personale in organico e servizio effettivo		Unità Totali assegnate	Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D (NON titolare di PO/AP)		P.O. / A.P. (da NON conteggiare nelle caselle della Cat. D)	
			M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
SETTORE AMMINISTRATIVO	Servizio Nuove Tecnologie	13	2	1	6	1		1		1		
	Servizio Concessioni Assicurazioni Trasporti	8			1			5		1		1
	Servizio Amministrazione Generale Appalti e Contratti TPL	6						4	1			1
	Servizi Finanziari	10					2	6	1		1	
	Servizi Controllo di Gestione - Istruzione - Europa - Ato idrico - Ato rifiuti	4						2	1			1

SETTORE TECNICO (1 dirigente)	Servizio Manutenzione e Costruzioni Viabilità	<b>31</b>	1		17	1	4	4	2		1	
	Servizio Manutenzione e Costruzioni Edilizia	<b>9</b>	1		3		3	1				1
	Servizio Gestione Patrimonio immobiliare, Sicurezza Ambienti di Lavoro, Edilizia antisismica	<b>7</b>					2	3		1	1	
	Servizio Ambiente Urbanistica e Pianificazione territoriale	<b>8</b>					2	3		2	1	
	Servizio amministrativo edilizia e viabilità	<b>8</b>				2	1	4				1
	Polizia Provinciale	<b>3</b>					2		1			
	SEGRETERIA GENERALE (1 segretario)	Servizio Affari Generali - Organizzazione - Legale	<b>5</b>				1	1	1		1	1



## OBIETTIVI

Nel triennio 2023-2025 l'Ente intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1: Formazione
- Obiettivo 2: Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, smart working
- Obiettivo 3: Pari opportunità, politiche di reclutamento e gestione del personale
- Obiettivo 4: Benessere organizzativo e organizzazione del lavoro
- Obiettivo 5: contrasto alle discriminazioni di genere e alle forme di violenza morale o psichica (*c.d. mobbing*)

### **Obiettivo 1: formazione**

- a. I Piani di formazione adottati dall'Ente tengono conto delle esigenze di ogni Area organizzativa e consentono a tutti i dipendenti una crescita professionale senza discriminazione di genere. Le attività formative sono organizzate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del dipendente con le sue specifiche necessità personali e/o familiari.
- b. Nell'ambito delle attività di cui al presente obiettivo dovranno essere previsti moduli formativi sul contrasto alla violenza di genere.

### **Obiettivo 2: conciliazione dei tempi di vita e di lavoro,**

- a. L'Ente, in attuazione della normativa vigente, favorisce politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando, per quanto possibile, le esigenze dell'ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part time, la flessibilità dell'orario, il telelavoro e il lavoro agile (*smart working*).
- b. Al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del proprio personale dipendente, l'Ente, anche mediante accordi con altre Amministrazioni pubbliche e compatibilmente con le disponibilità di bilancio, potrà istituire e organizzare servizi di supporto alla genitorialità.
- c. Nell'ambito della realizzazione di tale obiettivo si inserisce la progressiva attuazione dello smart working, già introdotto in connessione all'emergenza Covid 2019 e anni successivi, ma da ultimo disciplinato con apposito documento di condivisione con le OO.SS. in data 28.9.2020, avuto riguardo alla definizione di linee che favoriscono l'attuazione dell'istituto in part. per soggetti fragili e dipendenti con esigenze familiari particolari.

### **Obiettivo 3: pari opportunità, politiche di reclutamento e gestione del personale**

- a. La Provincia assicura l'equilibrio di genere nella formazione delle commissioni di concorso e in quelle giudicatrici delle procedure di appalto (presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile).
- b. Le procedure di reclutamento di personale adottate dall'Ente si conformano al rispetto del principio delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.
- c. La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL del Comparto Funzioni Locali senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento delle funzioni istituzionali assegnate, la Provincia valorizza le attitudini e le capacità individuali e professionali del proprio personale indipendentemente dal genere.

### **Obiettivo 4: benessere organizzativo e organizzazione del lavoro**

- a. L'Ente opera affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano anche il benessere organizzativo del personale dipendente, a maggior ragione nell'attuale situazione di emergenza sanitaria. Annualmente è effettuata una specifica rilevazione sul benessere organizzativo mediante la somministrazione al personale di un questionario; tale attività mira a rilevare il grado di benessere organizzativo percepito ed alla conseguente eventuale individuazione di misure organizzative correttive.
- b. All'interno dell'Ente è garantita la piena attuazione della normativa in materia di congedi parentali.
- c. Particolare attenzione è riservata al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o di paternità, assenza per malattia, assenza per esigenze familiari, etc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del servizio/ufficio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

### **Obiettivo 5: contrasto alle discriminazioni di genere e alle forme di violenza morale o psichica (c.d. mobbing)**

Sono attuate azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione contro le discriminazioni di genere e le forme di violenza morale o psichica al fine di:

- a. favorire la coesione e la solidarietà dei dipendenti attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale;
- b. promuovere una cultura che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno del *mobbing* e delle sue conseguenze individuali e sociali.

## **TEMPI DI ATTUAZIONE E MONITORAGGIO DEL PIANO**

1. Le azioni previste nel presente Piano si svilupperanno a partire dall'anno 2023.
2. Il presente Piano è sottoposto a monitoraggio annuale; a tal fine, ogni anno il Servizio Organizzazione predispone una specifica relazione con i risultati di detto monitoraggio da trasmettere al CUG per i conseguenti adempimenti di competenza previsti al par. 3.2 della Direttiva n. 2/2019.

## **AGGIORNAMENTO DEL PIANO**

Il presente Piano è aggiornato annualmente, anche come allegato al Piano della *performance* e ne è previsto l' inserimento nel P.I.A.O. - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-25.

## **PUBBLICITÀ DEL PIANO**

Il Piano con i suoi successivi aggiornamenti è pubblicato all'Albo Pretorio on line della Provincia per la durata di 15 giorni consecutivi e, in via permanente, nell'apposita sezione del sito web dell'Ente.