

PROGRAMMA DELLE AZIONI POSITIVE 2024/2026

L'art. 48 del D.lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*" dispone che le Pubbliche Amministrazioni predispongano un Piano Triennale di Azioni Positive mirato alla **"rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"** all'interno di ciascuna amministrazione.

La pianificazione delle azioni positive rappresenta dunque un'**opportunità per delineare un percorso concreto** di azioni finalizzate al **benessere organizzativo**, alla realizzazione del principio di pari opportunità nella gestione delle risorse umane dell'ente e al miglioramento delle politiche di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing o disagio organizzativo.

Poiché il presente *Piano triennale delle Azioni Positive 2024/2026* integra l'apposita sezione del PIAO ed è coordinato con i contenuti del DUP Documento Unico di Programmazione del 6/12/2023, del Piano della Performance e del PTPCT Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, diventa parte integrante dell'**insieme di azioni strategiche** inserite in una visione complessiva di sviluppo dell'organizzazione, dirette a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze.

La programmazione delle azioni positive 2024/2026, basata sui principi cardine e sui valori dell'Ente, contribuisce altresì a definire e valutare il risultato prodotto dall'Amministrazione nell'ambito del **ciclo di gestione della performance**, previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 che prevede che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa tenga conto, tra l'altro, del raggiungimento degli obiettivi di **promozione delle pari opportunità**. Viene stabilito il principio che un'amministrazione è tanto più performante quanto più riesce a realizzare il benessere del proprio personale dipendente, tenendo sempre presente l'obiettivo di valorizzare le risorse umane e migliorare la qualità dei servizi erogati.

Questa correlazione tra benessere del personale, parità di opportunità e performance della pubblica amministrazione è ripresa dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2 adottata in data 26 giugno 2019. Tale direttiva sottolinea, altresì, il ruolo propositivo e propulsivo delle amministrazioni pubbliche per la rimozione di ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta.

Dal punto di vista metodologico il *Piano triennale delle Azioni Positive 2024 - 26* è il risultato di un **processo partecipativo interno** condiviso con gli **organismi e le figure per le pari opportunità** della Provincia di Pesaro e Urbino, ovvero con il CUG, la Consigliera provinciale con delega alle Pari opportunità, la Consigliera di fiducia e la Consigliera di parità provinciale.

Le azioni positive per il triennio 2024/2026, oltre ad essere **in continuità con le azioni del triennio precedente** (peraltro tutte realizzate), sono state definite basandosi sulla normativa di riferimento e su di una serie di analisi tra cui la valutazione dell'organico dell'ente, la Relazione per il CUG di gennaio 2023 (Allegato 1 Dir. 2/19), la Relazione del CUG di marzo 2023 (Allegato 2 Dir. 2/19) e il Report sul Questionario sul Benessere organizzativo realizzato nel 2023 dal CUG in collaborazione con l'Ufficio Statistica.

Normativa di riferimento

- **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165**, recante “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, come modificato dall'art. 21 della **Legge 4 novembre 2010 n. 183**, il quale prevede che nelle amministrazioni pubbliche siano garantite le pari opportunità nello sviluppo professionale (art.1), nonché “*nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro*”(art. 7). In particolare, l'art. 57 stabilisce che le amministrazioni istituiscano un Comitato unico di garanzia (CUG) che sostituisce e unifica le competenze dei comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing (comma 01), e definisce, inoltre, alcune misure che le pubbliche amministrazioni sono tenute ad adottare per garantire le pari opportunità, tra cui riservare alle donne almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, adottare i propri atti regolamentari assicurando le pari opportunità e garantire la

partecipazione delle dipendenti alle attività formative adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare (comma 1).

- **D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198**, recante *“Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna”* che all’art. 42 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”* e stabilisce all’art. 48 che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive finalizzati a tale scopo.

- **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81** c.d. *“Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”*, che all’art. 28, comma 1, prevede che la valutazione dei rischi di cui all’art. 17 riguardi anche i rischi legati *“allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”*.

- **D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150**, recante *“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”*, ed in particolare l’art. 8 secondo cui *“il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne - tra l’altro - il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità”*.

- **Direttiva del 4 marzo 2011** della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante *“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”*.

- **Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 80**, recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro”*, che introduce, tra le altre cose, misure volte alla tutela della maternità, rendendo più flessibile la fruizione dei congedi parentali, favorendo le opportunità di conciliazione tra la generalità dei lavoratori e, in particolare, delle lavoratrici.

- **Legge 7 agosto 2015, n. 124** che all’art. 14 *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”* fornisce disposizioni in materia di lavoro agile e

telelavoro, tra cui la redazione del Piano organizzativo del lavoro agile, nonché la possibilità per le amministrazioni, nei limiti delle risorse disponibili, di stipulare convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e a organizzare servizi di supporto alla genitorialità.

- **Direttiva del 2017 n. 3** della Presidenza del Consiglio dei Ministri concernente gli indirizzi per l'attuazione dell'art 14 della legge n. 124/2015 sopra citata, con cui si forniscono linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale dipendente.

- **Direttiva del 26 giugno 2019 n. 2** della Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche*" che sostituisce la direttiva 23 maggio 2007 e aggiorna alcuni indirizzi della direttiva 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG.

- "**Linee guida sulla parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni**", adottate in data **7 ottobre 2022** dal Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Dipartimento delle Pari Opportunità.

- **Direttiva del 23 marzo 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*".

- **Direttiva del 28 novembre 2023** della Presidenza del Consiglio dei Ministri "*Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale*".

- **Direttiva del 29 novembre 2023** del Ministro per la Pubblica Amministrazione, recante "*Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme*".

L'ORGANICO AL 31/12/2023

Il personale della Provincia di Pesaro e Urbino è composto da 211 persone, di cui **106 donne e 105 uomini**, in aumento di 1 unità rispetto al 2022. Dopo un lungo blocco di assunzioni nel 2023 la Provincia di Pesaro e Urbino ha potuto avviare procedure concorsuali per l'acquisizione di nuovo personale in dotazione organica, a sostituzione del grande deflusso di persone andate in pensione per raggiungimento dei limiti anagrafici e/o contributivi.

Nel 2023 si è proceduto con l'assunzione di **7 uomini e 2 donne**.

PER SERVIZIO E PER GENERE

SETTORE	UOMINI		DONNE		TOTALE
	n.	%	n.	%	
SEGRETERIA GENERALE 1	11	29,7%	26	70,3%	37
DIREZIONE GENERALE 2	10	45,5%	12	54,5%	22
SERVIZIO 3 Amministrativo – Trasporto Privato - Ambiente – Urbanistica - Pianificazione Territoriale	16	42,1%	22	57,9%	38
SERVIZIO 4 Viabilità – Progettazione Opere Pubbliche – Rete Viaria	33	86,8%	5	13,2%	38
SERVIZIO 5 Informatico - Programmazione Delle Opere Pubbliche - Programmazione Scolastica – Comunicazione Istituzionale - Trattamento Economico	15	53,6%	13	46,4%	28
SERVIZIO 6 Edilizia Scolastica - Gestione Riserva Naturale Statale “Gola Del Furlo	14	63,6%	8	36,4%	22
SERVIZIO 7 Economico finanziario – Patrimonio – Provveditorato – Economato – Espropri ed Acquisizioni Immobiliari	6	23,1%	20	76,9%	26
TOTALE	105	49,8%	106	50,2%	211

PER AREA E PER GENERE

AREA	UOMINI		DONNE	
	n.	%	n.	%
Operatori e Collaboratori	27	77%	8	23%
Istruttori	32	41%	47	59%
Funzionari	26	37%	44	63%
Elevate Qualificazioni	15	68%	7	32%
Dirigenti	3	100%	0	0%
Segretario	1	100%	0	0%
Direttore generale	1	100%	0	0%

PER ORARIO DI LAVORO E PER GENERE

ORARIO DI LAVORO	UOMINI		DONNE		TOTALE
	n.	%	n.	%	
Posti di ruolo a tempo pieno	100	53%	89	47%	189
Posti di ruolo a part-time	5	23%	17	77%	22

PER LAVORO A DISTANZA E PER GENERE

	UOMINI	DONNE	TOTALE
Telelavoro	7	20	27
Lavoro agile		3	3
TOTALE			30

Dall'analisi dei dati sul personale si possono trarre le seguenti considerazioni:

Età

Rispetto al totale del personale, l'età media è 54 anni mentre la fascia di età più ampia è quella dei/delle ultracinquantenni pari al 75% del personale. In considerazione di ciò le esigenze di conciliazione possono essere legate anche a necessità di assistenza verso familiari non più autosufficienti o ad esigenze di cura della propria salute per la maggiore vulnerabilità causata da una vita lavorativa più lunga. Sono da considerare anche i rischi dovuti all'anzianità di servizio quali ad esempio lo stress lavoro correlato.

Posizioni di responsabilità

In continuità con gli anni precedenti si conferma anche nel 2023 una sostanziale **disparità di genere nei ruoli apicali**: tutti i quattro Dirigenti e il Segretario sono di sesso maschile. Anche le Elevate Qualificazioni sono ricoperte per lo più da uomini: **su 22 E. Q. 15 sono uomini** (-3 rispetto al 2022) e soltanto 7 sono donne (- 1 rispetto al 2022).

Orario di lavoro e lavoro a distanza

Anche nel 2023 il lavoro part-time e il lavoro a distanza sono formule scelte prevalentemente dalle donne (il 77% in entrambi i casi) e pertanto è possibile considerare tali opportunità come importanti misure di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Tuttavia al 31 dicembre 2023 si rileva una riduzione sia del rapporto di lavoro part time (- 6 donne rispetto al 2022) che del lavoro a distanza (- 5 donne rispetto al 2023). Tale riduzione è da attribuirsi ad un sistema di regole che riservava il telelavoro solo a particolari categorie, sistema che è stato sostituito solo a metà anno da un nuovo Regolamento che prevede criteri di accesso maggiormente inclusivi.

Ambiti di intervento

Anche la definizione degli ambiti di intervento si è basata sull'analisi dell'organico dell'ente, della Relazione per il CUG di gennaio 2023 (Allegato 1 Dir. 2/19), della Relazione del CUG di marzo 2023 (Allegato 2 Dir. 2/19) e del Report sul Questionario sul Benessere organizzativo realizzato dal CUG nel 2023.

Gli Ambiti di intervento vengono leggermente ridefiniti rispetto a quelli del triennio precedente, soprattutto per accogliere quanto emerso degli esiti del *Questionario sul Benessere organizzativo 2023* che hanno evidenziato **alcune criticità** (sia pure con alcuni miglioramenti rispetto a precedenti sondaggi risalenti al 2013 e al 2021), tra cui la presenza di situazioni di malessere nello svolgimento dell'attività lavorativa, forme di discriminazione di vario tipo, e la necessità di intervenire sulla formazione, sulla comunicazione interna e sulla chiarezza nei percorsi di carriera e di sviluppo professionale.

Per questa ragione si è ritenuto opportuno confermare due ambiti di intervento presenti nell'ultimo PAP 2021/23 (ovvero *Benessere organizzativo* e *Informazione e formazione*), estrapolandone gli elementi relativi alla *Conciliazione tempi di vita/lavoro* e alla *Promozione della cultura di genere* che diventano due Ambiti di intervento specifici. Per il triennio 2024/2026 la Provincia di Pesaro e Urbino ha quindi definito i seguenti **Ambiti di intervento**:

1. BENESSERE ORGANIZZATIVO
2. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO
3. PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE
4. FORMAZIONE/AGGIORNAMENTO

1) BENESSERE ORGANIZZATIVO

Obiettivo: la Provincia di Pesaro e Urbino intende assicurare un buon livello di benessere organizzativo a favore del personale attraverso la valutazione dello stress lavoro correlato e ulteriori monitoraggi utili a definire azioni di miglioramento, il potenziamento degli organismi e delle figure per le pari opportunità, l'ascolto attivo del personale, il miglioramento della

circolazione delle informazioni di interesse comune e la diffusione interna del nuovo Codice di comportamento del personale della Provincia di Pesaro e Urbino.

2. CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Obiettivo: la Provincia di Pesaro e Urbino continuerà a sostenere e migliorare le proprie politiche di conciliazione a favore del personale attraverso il potenziamento delle forme di flessibilità oraria/misure di conciliazione e la conoscenza di quelle già disponibili, la promozione del lavoro a distanza e la tutela del personale in reinserimento lavorativo dopo assenze prolungate.

3) PROMOZIONE E SENSIBILIZZAZIONE DELLA CULTURA DI GENERE

Obiettivo: l'Amministrazione provinciale proseguirà anche nel triennio 2024-26 le sue attività di sensibilizzazione interna ed esterna della cultura di genere, delle pari opportunità e del contrasto alle discriminazioni e alla violenza attraverso iniziative di Comunicazione istituzionale sia interna che esterna, e attraverso l'applicazione di un linguaggio inclusivo e che valorizza le differenze.

4) FORMAZIONE/AGGIORNAMENTO

Obiettivo: L'Ente garantirà le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale, la diffusione di una cultura della leadership al femminile e il potenziamento della formazione su benessere, cultura di genere e contrasto alla violenza.

DURATA E MONITORAGGIO DELLE AZIONI PROPOSTE

Il presente piano ha durata triennale, dal 2024 al 2026. Durante tale periodo e con cadenza annuale sarà monitorato lo stato di attuazione del piano in collaborazione con il CUG che, nei suoi compiti propositivi, potrà procedere a formulare un'adeguata proposta per la programmazione delle prossime Azioni Positive. I tempi potranno subire modifiche/adequamenti per esigenze organizzative e, comunque, le azioni dovranno essere realizzate, salvo modifiche definite in vigenza del piano, entro il 31/12/2026. Per le iniziative onerose, la realizzazione è condizionata alla disponibilità di risorse finanziarie nel bilancio dell'Ente.

AMBITO DI INTERVENTO 1
BENESSERE ORGANIZZATIVO

OBIETTIVI	AZIONI POSITIVE	INDICATORI	ANNUALITA'		
			2024	2025	2026
Monitorare il benessere organizzativo	Valutazione dello stress lavoro correlato (anche in un'ottica di genere) e delle azioni di miglioramento	Valutazioni biennali (<i>a cura di SEA</i>)	2024	2025	2026
	Approfondimento degli esiti del Questionario 2023	Analisi di genere e di età sulle criticità emerse (<i>Ufficio statistica</i>)	2024		
	Somministrazione di Questionario sul Benessere organizzativo	Questionario comprensivo di analisi di genere ed età (<i>CUG e Ufficio statistica</i>)	2024	2025	2026
	Altri monitoraggi di cui alla Direttiva 2/2019	Trasmissione al CUG dell'Allegato 1 di cui alla Direttiva 2/2019 (<i>Direzione generale</i>)	2024	2025	2026
Promuovere il benessere psicofisico del personale	Comunicazione interna su tematiche relativa a benessere, sicurezza e legalità	Almeno 1 riunione annuale tra i soggetti competenti (<i>Direzione generale</i>)	2024	2025	2026
	Agevolazione di segnalazione anonima di condizioni di disagio	Attivazione di procedura per segnalazione tipo whistleblowing (<i>Direzione generale, Segretario generale</i>)	2024		
	Azioni di miglioramento del luogo di lavoro suggerite dal Questionario sul Benessere organizzativo 23	Almeno 1 azione realizzata (<i>Direzione generale</i>)	2024	2025	2026
	Diffusione nuovo <i>Codice di comportamento del personale della Provincia di Pesaro e Urbino</i>	Almeno 2 azioni di diffusione del Codice di comportamento (<i>E.Q. 5.4 Comunicazione/URP/Pari opportunità</i>)	2024		
Migliorare la comunicazione interna	Maggiore circolazione delle informazioni di interesse comune e sugli strumenti di programmazione generale	Almeno 1 riunione interna ogni anno con tutto il personale per condividere gli strumenti di programmazione (<i>Direzione generale</i>)	2024	2025	2026
		Almeno 2 riunioni interne di ciascuna dirigenza sui propri obiettivi di performance e sui risultati raggiunti (<i>ciascuna Dirigenza</i>)	2024	2025	2026
Promuovere gli organismi e le figure per le pari opportunità	Migliorare la conoscenza dei ruoli degli organismi e delle figure per le pari opportunità dell'Ente	Almeno 2 azioni di comunicazione per anno (<i>E.Q. 5.4 Comunicazione/URP/Pari opportunità</i>)	2024	2025	2026

	Coinvolgimento del CUG attraverso la sua funzione consultiva prevista dal punto 3.6 della Direttiva 2/2019	Richiesta di pareri CUG su azioni di riorganizzazione, piani di formazione, forme di flessibilità e conciliazione, criteri di valutazione (<i>Direzione generale e ufficio trattamento giuridico del personale</i>)	2024	2025	2026
--	--	--	------	------	------

**AMBITO DI INTERVENTO 2
CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO**

OBIETTIVI	AZIONI POSITIVE	INDICATORI	ANNUALITA'		
Favorire misure concrete per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro	Diffusione delle misure di conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro e delle forme di flessibilità disponibili	Aggiornamento pagina intranet dedicata (<i>Ufficio trattamento giuridico del personale</i>)	2024	2025	2026
Promuovere il lavoro a distanza	Applicazione del nuovo Regolamento sul lavoro a distanza	Accoglimento delle domande di lavoro da remoto (almeno l'80% sul totale delle richieste pervenute) (<i>Direzione generale e Dirigenti</i>)	2024	2025	2026
Tutelare il reinserimento lavorativo dopo assenze prolungate	Azioni di supporto per il rientro del personale assente per periodi prolungati	Attivazione e/o aggiornamento di risorse formative/informative di cui poter usufruire volontariamente durante il periodo di assenza e nella fase di rientro (<i>Direzione generale e Dirigenti</i>)	2024	2025	2026

**AMBITO DI INTERVENTO 3
PROMOZIONE DELLA CULTURA DI GENERE**

OBIETTIVI	AZIONI POSITIVE	INDICATORI	ANNUALITA'		
Sensibilizzazione sulla cultura di genere, sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni e alla violenza	Iniziative di Comunicazione istituzionale, sia pubbliche che interne, su cultura di genere, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni e alla violenza.	Almeno 6 iniziative per anno (<i>E.Q. 5.4 Comunicazione/URP/Pari opportunità</i>)	2024	2025	2026
		Soddisfacimento delle richieste di collaborazioni e patrocini richiesti da altri Enti, associazioni e altri soggetti (almeno l'80% delle richieste pervenute) (<i>E.Q. 5.4 Comunicazione/URP/Pari opportunità e Presidenza</i>)	2024	2025	2026
		Almeno 2 azioni per anno di diffusione della programmazione delle azioni positive per le pari opportunità (<i>E.Q. 5.4 Comunicazione/URP/Pari opportunità</i>)	2024	2025	2026
		Almeno 1 azione di diffusione del Prontuario per un linguaggio che valorizza	2024	2025	2026

		le differenze (E.Q. 5.4 Comunicazione/URP/Pari opportunità)			
Promozione di un linguaggio inclusivo e che valorizza le differenze	Verifica dell'applicazione interna del <i>Prontuario per un linguaggio che valorizza le differenze</i>	Aggiornamento della modulistica dell'Ente e controllo a campione degli atti amministrativi (Direzione, Segretario generale, Dirigenti, E.Q. 5.4 Comunicazione URP Pari opportunità e Presidenza)	2024	2025	2026

**AMBITO DI INTERVENTO 4
FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO**

OBIETTIVI	AZIONI POSITIVE	INDICATORI	ANNUALITA'		
Garantire le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale	Rilevazione delle necessità formative anche attraverso il coinvolgimento del personale	Almeno 1 azione di coinvolgimento del personale nella rilevazione delle necessità formative (Direzione generale)		2025	2026
Potenziamento della formazione su benessere, contrasto alla violenza di genere, cultura di genere e leadership femminile	Attivazione di strumenti formativi mirati per contrastare condizioni di malessere e mobbing	Progetto formativo " <i>Rimettersi in gioco</i> " per lo sviluppo e la crescita personale e organizzativa (Direzione generale)	2024	2025	
	Attivazione di moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corso di gestione del personale (punto 3.5 Direttiva 2/2019)	Un modulo di contrasto alla violenza di genere in ciascun corso di gestione del personale attivato dall'Ente (Direzione generale)	2024	2025	2026
	Formazione per rimuovere le discriminazioni e contrastare la violenza sulle donne, anche utilizzando il corso Riforma-mentis sulla piattaforma Syllabus (pag. 11 Direttiva contro violenza sulle donne di novembre 2023)	Partecipazione 100% del personale al Corso Riforma-mentis di Syllabus (Direzione generale)	2024		
	Attivazione di moduli formativi su leadership ed empowerment femminile (punto F Linee guida su parità di genere ottobre 2022)	Almeno 1 modulo attivato (Direzione generale)	2024	2025	2026