



Provincia
di Milano

N. 5 ODG SUPA.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA PROVINCIALE

Deliberazione n. 512 /2012 Rep. Gen.

Atti n. 235137/4.9/2012/15

Oggetto: PIANO AZIONI POSITIVE DELLA PROVINCIA DI MILANO (2012-2013). LINEE GUIDA.

Addì 18 dicembre 2012 alle ore 10.55, previa apposita convocazione, si è riunita la Giunta Provinciale nella consueta sala delle adunanze.

Sono presenti i Sigg.:

Presidente

Vice Presidente

Assessori Provinciali

GUIDO PODESTA' assente

NOVO UMBERTO MAERNA

LUCA AGNELLI

FABIO ALTITONANTE

STEFANO BOLOGNINI assente

ROBERTO CASSAGO

PAOLO GIOVANNI DEL NERO

GIOVANNI DE NICOLA assente

SILVIA GARNERO

MARINA LAZZATI

MASSIMO PAGANI

LUCA SQUERI

CRISTINA STANCARI

Presiede il Vice presidente Novo Umberto Maerna

Partecipano, assistiti dal personale del Servizio Giunta, i Vice Segretario Generale dott. Francesco Puglisi e avv. Patrizia Trapani.

LA GIUNTA PROVINCIALE

VISTA la proposta di deliberazione redatta all'interno;

PRESO ATTO dei riferimenti normativi citati e delle considerazioni formulate;

VISTA la deliberazione di Giunta Provinciale R.G. n. 284 del 31/07/2012 con la quale è stato approvato il Piano esecutivo di gestione (Peg) per l'anno 2012;

RITENUTO, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, statutarie e regolamentari di assumere decisioni al riguardo;

VISTI i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi dai Dirigenti competenti, ai sensi dell'art. 49 del T.U. 267/2000;

A voti unanimi

DELIBERA

- 1) di approvare la proposta di deliberazione redatta all'interno, dichiarandola parte integrante del presente atto;
- 2) di incaricare i competenti Uffici di provvedere agli atti consequenziali;
- 3) di approvare l'allegato, parte integrante del presente provvedimento, composto da n. 9 pagine;
- 4) data l'urgenza di dichiarare la presente deliberazione, con gli stessi voti unanimi e con separata votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

PRESIDENTE

DIREZIONE PROPONENTE SETTORE GABINETTO DEL PRESIDENTE

OGGETTO: PIANO AZIONI POSITIVE DELLA PROVINCIA DI MILANO (2012-2013). LINEE GUIDA

RELAZIONE TECNICA:

L'art 21 del D.Lgs. 183/10 "Collegato al lavoro", rinnova l'impegno delle Pubbliche Amministrazioni ad intervenire per garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro, 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, così come l'assenza di discriminazione nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro.

Il medesimo articolo affida al "Comitato Unico di Garanzia, per le Pari Opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG), compiti propositivi, consultivi e di verifica nell'ambito delle competenze ad esso attribuiti, ai sensi dell'art. 57, comma 1, del D.Lgs 165/2001.

Tra i suddetti compiti affidati al Comitato, spicca l'adozione della proposta di Piano di Azioni Positive, quale documento di programmazione volto ad assicurare la rimozione degli ostacoli nelle organizzazioni, che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro tra uomini e donne, secondo quanto previsto dall'art. 6 della L. 28.11.2005 n. 246, nonché dall'art. 48 del D. Lgs. 11.4.2006 n. 198 "Codice delle pari Opportunità tra uomo e donna".

Nella seduta del 13.06.2012, il CUG ha analizzato l'allegato schema di Piano di Azioni Positive della Provincia di Milano per il biennio 2012-2013, parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, rinviando alla successiva consultazione dei membri rispetto ad eventuali integrazioni allo stesso.

Dalla consultazione dei membri ne è derivato l'allegato schema che, nel rispetto del citato articolo 48, comma 1, si ispira ai seguenti criteri:

- garantire la continuità con quanto già realizzato dalla Provincia di Milano in tema di pari opportunità (v. deliberazione di presa d'atto per il 2011, Atti N. 186707/4.1/2011/3 - 425/2011 di Rep. Gen.)
- consolidare ed estendere, ove funzionali alla realizzazione di pari opportunità, i Progetti avviati
- perseguire obiettivi di miglioramento, attraverso la previsione di un quadro diversificato di azioni strategiche

Il Piano prevede le seguenti Linee-obiettivo:

1. usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente
2. favorire l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro
3. promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere
4. rafforzare i rapporti tra istituzioni per una politica di genere
5. monitorare l'attuazione del Piano e rafforzare il ruolo del CUG

6. garantire il benessere organizzativo, la prevenzione del mobbing e l'attenzione al disagio sociale

Tra le azioni individuate nel Piano 2012-2013, si evidenziano in particolare, gli interventi finalizzati alla conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, che si intendono mantenere, tra i quali si rilevano i progetti di e-work per i genitori lavoratori, previa analisi organizzativa, che consentono di rientrare al lavoro a tempo pieno dopo la maternità e di lavorare a casa senza perdere il contatto con l'ufficio, e il servizio di conciliazione, al quale i genitori lavoratori possono rivolgersi per il rilascio di deroghe orarie temporanee, attraverso l'utilizzo dell'orario flessibile, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Inoltre, si evidenzia l'introduzione di un nuovo Obiettivo, rispondente agli aggiornamenti normativi sopra richiamati, che prevede azioni che favoriscono il benessere organizzativo, la prevenzione del mobbing e l'attenzione al disagio sociale.

Il presente provvedimento non ha riflessi finanziari sul bilancio in quanto non comporta per l'Ente nuovi impegni finanziari o variazioni degli impegni esistenti, né variazioni degli stanziamenti in entrata, né variazioni patrimoniali.

Data 17/12/2012

Il Capo di Gabinetto del Presidente
Firmato dr.ssa Gisella Biroli

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE:**LA GIUNTA PROVINCIALE**

Vista la relazione che precede contenente le motivazioni che giustificano l'adozione del presente provvedimento;

Visti i riferimenti normativi richiamati nella relazione tecnica del direttore;

Richiamati, altresì l'art 21 D.Lgs. 183/10 "Collegato al lavoro", l'art. 57, comma 1, del D.Lgs 165/2001, nonché l'art. 6 della L. 28.11.2005" e l'art. 48 del D. Lgs. 11.4.2006 n. 198 "Codice delle pari Opportunità tra uomo e donna";

Visti e Richiamati:

- lo Statuto della Provincia di Milano;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

DELIBERA

1. di approvare il Piano Azioni Positive 2012/2013 – Linee Guida, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di demandare al Direttore competente tutti i successivi adempimenti per l'esecuzione della presente Deliberazione;
3. di dare atto che il presente provvedimento non ha riflessi finanziari sul bilancio in quanto onon comporta per l'Ente nuovi impegni finanziari o variazioni degli impegni esistenti, né variazioni degli stanziamenti in entrata, né variazioni patrimoniali;
4. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 – IV comma – del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

IL RELATORE: nome Presidente On. Guido PODESTÀ data firmato on. Guido Podestà

18 DIC. 2011

PARERE FAVOREVOLE DI REGOLARITÀ TECNICA/AMMINISTRATIVA

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00)

IL DIRETTORE

IL DIRETTORE

Nome dott.ssa Gisella BIROLI

nome

data 17 dicembre 2012 Firmato *Gisella Birolì*

data firma

VISTO DEL DIRETTORE

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 14 del Testo Unificato del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi)

nome

data firma

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

(inserito nell'atto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/00)

- Favorevole
- Non dovuto

IL DIRETTORE AREA
PROGRAMMAZIONE RISORSE FINANZIARIE

nome dr. Vittorio BOCCALETTI data 17 dicembre 2012 Firmato *Vittorio Boccaletti*

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE

F.to Maerna**VICE**

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Puglisi**PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Generale dà disposizione per la pubblicazione della presente deliberazione mediante inserimento nell'Albo Pretorio online della Provincia di Milano, ai sensi dell'art.32, co.1, L. 18/06/2009 n. 69 e contestuale comunicazione ai Capi Gruppo Consiliari, ai sensi dell'art.125 del D. Lgs. n.267/2000.

Milano li **1 8 DIC. 2012****VICE**

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Puglisi

Si attesta l'avvenuta pubblicazione della presente deliberazione all'Albo Pretorio online della Provincia di Milano come disposto dall'art.32 L. n.69/2009.

Milano li _____

Firma _____

ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- in quanto dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del 4° comma dell'art. 134 del D.Lgs n. 267/2000
- per decorrenza dei termini di cui al 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000

Milano li _____

IL SEGRETARIO GENERALE

ESECUZIONE

La presente deliberazione viene trasmessa per la sua esecuzione a:

Milano li _____

IL DIRETTORE GENERALE



**Provincia
di Milano**

Piano di Azioni Positive (2012-2013)

Linee-obiettivo

Piano di Azioni Positive 2012 – 2013

Obiettivo 1 – Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
<p>Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente</p>	<p>1. Investire, riconoscere e valorizzare la presenza nell'Ente in tutti i ruoli organizzativi</p> <p>2. Intervenire sulla cultura organizzativa e sui sistemi operativi di gestione del personale</p>	<p>A. Promozione e sostegno di progetti d'investimento professionale e di acquisizione di competenze professionali e gestionali attraverso percorsi formativi per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la valorizzazione professionale per le categorie dove le donne sono maggiormente rappresentate, così come per le posizioni ove sono sottorappresentate; • il rafforzamento (empowerment) per le donne collocate in ruoli di responsabilità. <p>B. Percorsi formativi per lo sviluppo di competenze di gestione del personale in ottica di genere per i responsabili di risorse umane finalizzati al superamento degli stereotipi di genere e alla valorizzazione della differenza.</p> <p>C. Facilitazione nella partecipazione delle donne alle iniziative di formazione interna ed esterna (master, stages, ecc.) e relativo monitoraggio annuale al fine di verificarne l'efficacia.</p> <p>D. Introduzione di moduli formativi/informativi sulle tematiche di pari opportunità, prevenzione del mobbing, molestie sessuali nei luoghi di lavoro, legislazione comunitaria e nazionale, linguaggio di genere, ecc. per far circolare sia tra i dirigenti che tra il personale, i principi cardine in materia. Data la scarsità delle risorse per la formazione ed i noti vincoli normativi, i formatori per questi moduli potranno essere individuati tra il personale che possiede competenze accertate in materia.</p> <p>E. Sostegno alla progettualità e al reinserimento lavorativo delle donne in maternità e con responsabilità di cura nei primi anni di vita del bambino attraverso percorsi di aggiornamento e riorientamento professionale.</p> <p>A. Esame in ottica di genere dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane (sistema di valutazione, assegnazione incarichi, sistemi incentivanti, ecc.) per verificare se vi siano aspetti che possono ostacolare le pari opportunità tra donne e uomini e rimuovere eventuali aspetti indirettamente discriminatori.</p> <p>B. Predisposizione di indicazioni per finalizzare gli strumenti di sviluppo professionale, (posizioni organizzative/ /incarichi di responsabilità/mobilità interna) al riequilibrio di genere.</p> <p>C. Predisposizione dei bandi di reclutamento del personale, concorsi, in direzione del raggiungimento del riequilibrio di genere: analisi dei profili professionali richiesti, linguaggio, informazione capillare ecc.</p> <p>D. Predisposizione di Linee Guida per la diffusione di una corretta comunicazione di genere.</p>

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
<p>Usufruire del potenziale femminile per valorizzare la missione dell'Ente</p>	<p>3. Costituire un Osservatorio interno per monitorare i percorsi di accesso e carriera, l'attribuzione di incarichi e indennità, formazione e mobilità dei dipendenti la cui relazione annuale deve essere inviata alla Giunta e al Comitato di Direzione per la valutazione e la predisposizione degli eventuali interventi correttivi.</p>	<p>A. Predisposizione dello schema del Rapporto periodico sulla situazione del personale ai sensi dell'art.46 del D.lgs 11.4.2006 n.198 – Codice delle pari opportunità, ivi compresi gli elementi salariali.</p> <p>B. Predisposizione della Relazione annuale sulla consistenza di genere del personale e sulla attuazione delle norme di pari opportunità nell'Ente alla Funzione Pubblica e al Dipartimento per i diritti e le pari opportunità.</p> <p>C. Monitoraggio dei bandi di concorso e delle procedure selettive con riferimento ai contenuti e al linguaggio.</p> <p>D. Monitoraggio dei risultati di genere rispetto agli interventi di revisione della macro-microstruttura.</p> <p>E. Monitoraggio, nell'ambito degli incarichi conferiti al personale dirigenziale e non, dell'attribuzione di indennità varie al fine di individuare eventuali differenziali retributivi di genere.</p> <p>F. Monitoraggio e verifica dei percorsi di reinserimento dalla maternità.</p> <p>G. Studio di un modello di bilancio di genere con il coinvolgimento di tutte le direzioni dell'ente</p>

Obiettivo 2 – Favorire l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro

OBBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
Favorire l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro	<p>1. Migliorare l'efficienza organizzativa del part-time</p> <p>2. Consolidare, potenziare ed estendere i risultati del progetto Figli si grazie.</p> <p>3. Consolidare il servizio per la conciliazione casa/lavoro</p>	<p>A. Salvaguardia e valorizzazione delle professionalità e dello sviluppo delle opportunità di carriera di coloro che utilizzano il part-time e altre forme di flessibilità, favorendo nuove modalità di organizzazione del lavoro.</p> <p>B. Sensibilizzazione della dirigenza sull'utilizzo del part-time e dell'e-work, come una delle forme di flessibilità da integrare nell'organizzazione del lavoro</p> <p>C. Predisposizione di uno studio sull'applicazione della normativa del part time nell'Ente, comprensivo di dati di contesto (consistenza, finalità e distribuzione nelle Direzioni), per migliorarne l'efficienza organizzativa.</p> <p>D. Elaborazione di una proposta di modifica/aggiornamento della regolamentazione interna, compatibilmente alle disposizioni vigenti, nell'ottica di favorire l'avvicendamento nel part time e anche la tutela delle situazioni di cura diverse dalla maternità.</p> <p>A. Revisione e aggiornamento del Progetto <i>Figli si grazie</i> attraverso un protocollo delle misure organizzative correlate (criteri per l'accesso al counseling; individuazione di un tutor che accompagni le lavoratrici madri durante la gravidanza ed al rientro al lavoro).</p> <p>B. Consolidamento delle iniziative di accoglienza e riorientamento professionale - counseling organizzativo e per l'orientamento - per le donne che rientrano dalla maternità o che siano state assenti per un lungo periodo.</p> <p>C. Mantenimento della possibilità di accesso all'e-work per le donne con figli sino a 8 anni contemperando le esigenze organizzative ed i bisogni di conciliazione</p> <p>D. Favorire ed incentivare l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri</p> <p>E. Mantenimento della possibilità di accesso all'e-work per uomini con figli sino a tre anni, sulla base di criteri da definire, in correlazione all'utilizzo di congedi parentali</p> <p>F. Analisi e proposta di misure organizzative che favoriscano la conciliazione tra casa/lavoro a favore di coloro che hanno compiti di cura di anziani e/o disabili, anche attraverso la sperimentazione dell'e-work</p> <p>A. Consolidare e potenziare il servizio per la conciliazione casa/lavoro, attraverso la flessibilizzazione dell'orario di lavoro compatibilmente alle esigenze organizzative</p>

Obiettivo 3 – Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
<p>Promuovere una cultura organizzativa che valorizzi la differenza di genere</p>	<p>1. Intervenire sulla cultura di gestione delle risorse umane anche attraverso la valorizzazione di risorse e competenze interne</p> <p>2. Sensibilizzare sul tema della prevenzione della molestie sessuali nel luogo di lavoro</p> <p>3. Sensibilizzare sul tema della violenza di genere</p> <p>4. Potenziare la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità</p>	<p>A. Realizzazione di interventi di sensibilizzazione della dirigenza, anche mediante strumenti innovativi, per superare gli stereotipi culturali e sviluppare le potenzialità delle persone.</p> <p>B. Realizzazione di un modulo formativo sui temi di pari opportunità per il CUG, per i responsabili ed operatori addetti alla gestione del personale e agli operatori dei servizi per le donne e per i rappresentanti per la sicurezza</p> <p>A. Diffusione del Codice di condotta nei corsi di formazione di base e verifica della fattibilità dell'attivazione di un servizio dedicato alla prevenzione delle molestie sessuali, anche mediante personale interno</p> <p>B. Introduzione di un modulo nei percorsi di formazione manageriale sul Codice di condotta e sulla gestione dei casi per mettere in grado i responsabili di "saper prevenire" e "saper gestire".</p> <p>A. Realizzazione di iniziative/azioni per consolidare la sensibilizzazione sulla violenza di genere tra il personale provinciale.</p> <p>A. Revisione e aggiornamento del sito Intranet per la divulgazione dell'attività del Comitato Unico di Garanzia.</p> <p>B. Predisposizione di una newsletter dedicata esclusivamente ai temi del Cug per veicolare nell'ente informazioni e news</p> <p>C. Pubblicazione e diffusione del Piano di Azioni Positive e dei risultati sul monitoraggio della realizzazione.</p> <p>D. Realizzazione di incontri/eventi rivolti alle dipendenti e dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità e/o volti a sostenere il benessere organizzativo (ad es. giornata internazionale della donna - ricorrenza particolari) e riforme istituzionali riguardanti la Provincia.</p> <p>E. Aggiornamento della guida ai congedi e ai permessi del personale</p>

Obiettivo 4 – Rafforzamento dei rapporti tra istituzioni per una politica di genere

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
Rafforzare i rapporti tra istituzioni per una politica di genere	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supportare i Comuni nello sviluppo di interventi innovativi a favore delle pari opportunità nelle organizzazioni pubbliche 2. Diffondere le buone prassi e le azioni positive realizzate nell'amministrazione pubblica 3. Potenziare la collaborazione con la Consigliera delegata alle Politiche di genere 4. Potenziare le sinergie ed il confronto con l'Ufficio della Consigliera di Parità presso la Provincia di Milano 	<ol style="list-style-type: none"> A. Supporto nelle azioni di sensibilizzazione e formazione delle strutture interne per lo sviluppo delle pari opportunità nelle politiche di valorizzazione del personale B. Supporto nella ricerca e progettazione di iniziative finanziate da fondi pubblici. A. Promozione di iniziative per la condivisione ed il confronto delle buone prassi e delle azioni positive realizzate nelle amministrazioni pubbliche. A. Collaborazione nella realizzazione e diffusione delle iniziative tra le lavoratrici/orti delle ente A. Collaborazione per lo scambio delle reciproche esperienze nella costruzione di politiche di Pari Opportunità e buone prassi presso gli enti territoriali della Provincia di Milano e informazione sulla realizzazione del Piano di Azioni Positive predisposto dalla Provincia di Milano. B. Collaborazione per contribuire alla diffusione e conoscenza delle figure e ruoli istituzionali a sostegno della cultura di parità nel lavoro.

Obiettivo 5 – Monitorare l'attuazione del piano e rafforzare il ruolo del CUG

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
<p>Monitorare l'attuazione del piano e rafforzare il ruolo del CUG</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Coinvolgimento del Comitato di Direzione generale, dei dirigenti, nonché i diversi Settori dell'Ente per l'attuazione del Piano 2. Definizione di presidi operativi per l'attuazione del Piano e la diffusione dei risultati 3. Portare a conoscenza le OO.SS. delle proposte formulate dal CUG e dello stato di avanzamento del PAP 	<ol style="list-style-type: none"> A. Assunzione del Piano nel Comitato di direzione e definizione delle scadenze per il suo monitoraggio. B. Conferma della partecipazione di una dirigente nel Comitato di Direzione Generale, facente parte del Comitato Pari Opportunità, per assicurare il raccordo e per relazionare a scadenze periodiche sullo sviluppo del Piano. A. Individuazione di un presidio operativo responsabile dell'implementazione, del raccordo tra i diversi Uffici (concorsi, assunzioni, formazione, ecc.) e del monitoraggio delle singole azioni. B. Pubblicazione di una relazione annuale sull'attuazione del Piano e sull'attività del CUG. C. Sostegno allo scambio di esperienze tra CUG e allo sviluppo di relazioni per potenziare ruoli e capacità progettuali, da attivarsi con la realizzazione di un Forum dei CUG e con la partecipazione a progetti esterni promossi da attori istituzionali. A. Presentazione nuovo Piano Azioni Positive in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Obiettivo 6 – Benessere organizzativo, prevenzione del mobbing e attenzione al disagio sociale

OBIETTIVO	SOTTOBIETTIVI	AZIONI
<p>Favorire il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità interna</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborare una proposta di intervento nell'Ente per l'adozione di strumenti organizzativi finalizzati a diffondere il benessere di chi lavora e prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità interna 2. Studio di fattibilità per l'attivazione di uno sportello per il benessere lavorativo 	<ol style="list-style-type: none"> A. Analisi del contesto normativo e delle direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica e Pari Opportunità in materia di benessere di chi lavora e prevenzione del mobbing B. Individuazione degli strumenti operativi per favorire il benessere di chi lavora (ad es. focus group con dirigenti, funzionari, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza etc.) C. Predisposizione di una proposta di intervento finalizzata alla promozione del benessere organizzativo ed alla prevenzione del mobbing A. Analisi comparativa delle esperienze maturate in altre organizzazioni pubbliche locali in materia di benessere di chi lavora, finalizzata ad individuare soluzioni organizzative per la prevenzione del disagio lavorativo, delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. B. Predisposizione di una proposta di intervento mirato alla gestione dello stress/tutela della salute C. Studio e proposta di azioni volte a prevenire la discriminazione delle lavoratrici/lavoratori che prolungano l'attività lavorativa a seguito della riforma pensionistica (ad es. active ageing) D. Attivazione di un Servizio dedicato, anche attraverso figure esterne, per supportare situazioni di disagio/molestie, ecc.