

## **PROVVEDIMENTO SEGRETARIALE N. 1/2025**

OGGETTO: Approvazione del Piano Strategico Antiviolenza P.O.R.T.O. dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno settentrionale (AdSP-MTS).

### **Il Segretario Generale**

- VISTO l'articolo 6 della legge 28 gennaio 1994, n. 84 (di seguito "*la Legge*") e ss. mm. ii.
- VISTA la Delibera del Comitato di gestione 29 luglio 2021, n. 17 con la quale l'Avv. Matteo Paroli è stato nominato Segretario Generale dell'Autorità di sistema portuale del Mar Tirreno settentrionale per un quadriennio a decorrere dalla data di effettiva immissione in servizio;
- VISTO il Regolamento sull'ordinamento degli uffici dell'Autorità di sistema portuale del Mar Tirreno settentrionale adottato con Provvedimento presidenziale 17 giugno 2022, n. 101;
- VISTO il Provvedimento presidenziale 17 giugno 2022, n. 102, recante "*Organigramma e distribuzione delle funzioni*";
- VISTO l'articolo 10, comma 4 e comma 5, della Legge;
- VISTO il "Patto per la parità di genere" sottoscritto in data 28 luglio 2021 dai Presidenti delle Autorità di Sistema portuale italiane in sede di Assemblea di ASSOPORTI;
- VISTO il "Regolamento per la gestione dei procedimenti disciplinari" di cui all' allegato n. 9 al Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, approvato con provvedimento presidenziale n. 21 del 4 febbraio 2022;
- VISTO il Codice di comportamento dei dipendenti dell'Autorità di Sistema portuale, aggiornato con provvedimento presidenziale n. 103 del 24 giugno 2024;
- VISTO il Provvedimento presidenziale n. 115 del 4 luglio 2024 con il quale è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno settentrionale (C.U.G. AdSP-MTS);
- VISTO il Regolamento di istituzione e di funzionamento del C.U.G. AdSP-MTS, approvato con deliberazione dello stesso C.U.G. n. 1 del 18 luglio 2024, con particolare riferimento all'articolo 2 e all'articolo 1, comma 2;



- RICHIAMATI, in particolare:

- La Costituzione Italiana, che, all'art. 3 sancisce il principio di uguaglianza e la necessità di rimuovere ogni ostacolo che impedisca il pieno sviluppo della persona umana e la sua partecipazione all'organizzazione economica, sociale e politica del Paese;
- La Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 10 dicembre 1948;
- L'art. 2087 del Codice Civile che obbliga il datore di lavoro a garantire condizioni di lavoro sicure e rispettose della dignità dei lavoratori;
- La legge 20 maggio 1970, n. 300 *"Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"* c.d. Statuto dei Lavoratori;
- La Carta dei diritti fondamentali dell'UE, o *"Carta di Nizza"*, promulgata ufficialmente il 7 dicembre 2000, che prevede, all'articolo 21: *"È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali"*;
- L'art. 7, comma 1, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 secondo cui *"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"*;
- Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"* che stabilisce misure per la promozione della parità e il contrasto alla discriminazione di genere;
- Il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 *"Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"*, che riconosce la necessità di tutelare i lavoratori da situazioni di violenza, molestie e stress lavoro-correlato;
- Il Decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2013, n. 62 *"Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*, in particolare l'articolo 2;
- La legge 19 luglio 2019, n. 69 *"Modifiche al codice penale, al codice di procedura penale e altre disposizioni in materia di tutela delle vittime di violenza domestica e di genere"* (detto *"Codice Rosso"*);
- La Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190/2019, ratificata dall'Italia con la Legge 5 gennaio 2021, n. 4, promuove l'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro;



- La legge 24 novembre 2023, n. 168 *“Disposizioni per il contrasto della violenza sulle donne e della violenza domestica”*.
- CONSIDERATO CHE è compito dell’Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno settentrionale garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso della dignità di ogni dipendente;
- VISTE le indicazioni e le proposte formulate dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) in materia di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni conservate agli atti;
- RITENUTO di condividere la proposta del CUG, nonché gli obiettivi, i benefici e le motivazioni circa l’approvazione di apposite Direttive Antiviolenza interne all’Ente, al fine di promuovere e diffondere la piena attuazione della normativa vigente e sviluppare una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona all’interno di questa Autorità di Sistema portuale, quale amministrazione pubblica, come previsto nei principi stabiliti dalla Carta costituzionale;
- CONSIDERATO CHE, trattandosi di un tema soprattutto culturale, si ritiene fondamentale sviluppare e promuovere l’adesione a percorsi formativi adeguati che coinvolgano tutti i livelli dell’amministrazione, a partire dalle figure apicali e dirigenziali che, nella funzione di “gestori” del capitale umano, devono assumere il ruolo di catalizzatori e promotori di un profondo cambiamento che parta dal rispetto delle persone;
- RITENUTO altresì fondamentale proporre adeguate campagne di informazione per consentire la prevenzione di episodi di discriminazioni, violenze e molestie, nonché il riconoscimento e la rimozione di tali fenomeni fin dai primi segnali, anche attraverso appositi strumenti che promuovano ambienti di lavoro sani e, al contempo, il benessere psicologico ed emotivo del personale dipendente, quali il già citato Codice di comportamento dei dipendenti attualmente in vigore nonché il Piano Strategico Antiviolenza P.O.R.T.O di cui al presente provvedimento;
- RITENUTO CHE il Piano Strategico Antiviolenza di cui al presente provvedimento possa altresì contribuire al consolidamento di un ambiente organizzativo che metta tutto il personale nelle migliori condizioni per svolgere il proprio lavoro, anche al fine di garantire una maggiore efficacia nell’erogazione dei servizi resi agli utenti, ai cittadini e alle imprese;
- VISTE le prerogative assegnate dalla Legge al Segretario generale come richiamate in premessa,

## **DISPONE**

1. Per le ragioni espresse in premessa, l’approvazione del *“Piano Strategico Antiviolenza P.O.R.T.O.”* (di seguito denominato anche: *Piano Strategico Antiviolenza, P.S.A.-P.O.R.T.O., Piano Antiviolenza, Piano P.O.R.T.O. o, semplicemente, Piano*) allegato al presente provvedimento, che costituisce parte integrante e sostanziale dello stesso.

2. Il Piano Strategico Antiviolenza P.O.R.T.O di cui al presente provvedimento si applica a tutto il personale dell'Autorità di Sistema Portuale, indipendentemente dal ruolo, dalla qualifica o dalla tipologia contrattuale, nonché, in quanto e per quanto compatibile, a tutti i soggetti di cui all'articolo 2 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62, a collaboratori esterni e fornitori che operano all'interno delle strutture dell'Ente, come previsto all'art. 2 del Codice di comportamento e all'art. 3 del Piano Antiviolenza allegato ("Ambito di applicazione").
3. Il Segretario Generale, i Dirigenti e i Responsabili di Aree e Servizi dell'AdSP-MTS si impegnano a:
  - Diffondere Piano Strategico Antiviolenza a tutto il personale mediante circolari interne e attraverso la pubblicazione sul sito *web* istituzionale nonché a tutti i soggetti di cui all'articolo 3.3 del Piano mediante apposite comunicazioni;
  - Garantire l'attivazione delle misure previste nel Piano Strategico Antiviolenza tra le quali: formazione obbligatoria, sportello di ascolto, protocollo di emergenza e sistema di segnalazione riservato e sicuro.
4. Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) è incaricato del monitoraggio del rispetto e dell'effettiva applicazione del Piano Strategico Antiviolenza nonché della redazione di un rapporto annuale da sottoporre al Segretario generale, contenente dati sull'impatto e sull'efficacia delle misure adottate.
5. Il presente Piano Strategico Antiviolenza sarà oggetto di un periodo di applicazione sperimentale della durata di dodici (12) mesi con riserva, all'esito, di apportare le necessarie modifiche e/o integrazioni.
6. Il presente Piano Strategico Antiviolenza entrerà in vigore il giorno successivo alla pubblicazione sul sito *web* istituzionale e sarà richiamato nel Codice di comportamento e nel Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO) in sede di aggiornamento.
7. La trasmissione di copia del presente Provvedimento a tutto il personale dell'Ente come individuato al punto n. 2 del presente dispositivo.
8. La trasmissione di copia del presente Provvedimento alla Direzione trasparenza, anticorruzione, formazione e promozione ai fini degli obblighi di pubblicazione, di cui al Decreto legislativo 14 marzo 2013 n. 33, nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale di questa Autorità.

Livorno, data della firma

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
**(Avv. Matteo PAROLI)**

MATTEO  
PAROLI  
08.01.2025  
14:19:31  
GMT+02:00

La funzionaria proponente:

 SILVIA FUGI  
08.01.2025  
12:59:41  
GMT+02:00

La RUP e Presidente CUG:

 Antonella Querci  
08.01.2025 13:34:10 GMT+02:00



**AUTORITÀ DI SISTEMA PORTUALE DEL MAR TIRRENO SETTENTRIONALE**  
**Piano Strategico Antiviolenza P.O.R.T.O. (Approvato con Provv. Segretariale n. 1/2025)**

## **1. Premessa**

Il presente Piano Strategico Antiviolenza **P.O.R.T.O** è adottato in attuazione dei principi sanciti dalla Costituzione Italiana, dalla normativa nazionale e internazionale in materia di tutela della dignità, della parità e della sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori. Esso rappresenta la volontà e l'impegno concreto dell'Autorità di Sistema Portuale a prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione, violenza e molestia nei luoghi di lavoro, promuovendo un ambiente sicuro, inclusivo e rispettoso di ogni persona.

**P.O.R.T.O.** quale acronimo di: **Prevenire, Organizzare, Rispondere, Tutelare, Orientare.**

- **Prevenire** fenomeni discriminatori e violenti all'interno dell'AdSP-MTS.
- **Organizzare** la struttura in modo ottimale, affinché siano rispettate le normative vigenti e gli obiettivi contenuti nel presente atto.
- **Rispondere** in maniera efficace alle esigenze e alle richieste del personale.
- **Tutelare** il personale e le vittime.
- **Orientare** il personale verso gli strumenti a disposizione, verso le azioni di contrasto a fenomeni di discriminazione/violenza/molestia, verso il rispetto degli altri sul luogo di lavoro.

## **2. Definizioni**

Ai fini del presente Piano Strategico Antiviolenza, si intendono:

- **Violenza:** qualsiasi atto o comportamento volontario che presupponga l'uso della forza e/o sopraffazione fisica, verbale o morale che causi o possa causare danno fisico, emotivo o psicologico ad una persona.
- **Molestia:** comportamenti indesiderati, verbali o non verbali, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, creando un ambiente intimidatorio, ostile, degradante o offensivo.
- **Molestia sessuale:** ogni comportamento a connotazione sessuale non desiderato, espresso in forma fisica, verbale o non verbale.
- **Dignità:** La condizione di nobiltà ontologica e morale in cui la persona è posta dalla sua natura umana, e, insieme, il rispetto che per tale condizione le è dovuto e che ciascuno deve a sé stesso. La dignità piena e non graduabile di ogni essere umano è il valore che ogni persona possiede per il semplice fatto di appartenere all'umanità e di esistere quale individuo unico e irripetibile. Trattasi di un diritto costitutivo e inviolabile corrispondente alla qualità di essere umano in quanto tale, dal concepimento alla morte naturale. Nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo del 1948 si legge che *«l'unico e sufficiente titolo necessario per il riconoscimento della dignità di un individuo è la sua partecipazione alla comune umanità»*.



- **Rispetto:** Sentimento volto a riconoscere i diritti, il decoro, la dignità e la personalità stessa di ciascun essere umano, che quindi porta ad astenersi da ogni manifestazione o comportamento che possa offendere oppure ledere in qualsiasi modo gli altri.
- **Sicurezza:** il diritto alla sicurezza è sancito dalla Costituzione italiana (articoli 2, 32 e 41) e prevede la tutela della persona umana nella sua integrità psico-fisica come principio assoluto ai fini della predisposizione di condizioni ambientali sicure e salubri.

### 3. Ambito di applicazione

1. Le disposizioni contenute nel presente Piano Strategico Antiviolenza si applicano a tutto il personale dell'Autorità di Sistema Portuale del mar Tirreno settentrionale, indipendentemente dal ruolo, dalla qualifica o dalla tipologia contrattuale.
2. Le disposizioni contenute nel presente Piano si applicano in tutte le sedi e in ogni unità organizzativa dell'Ente, nonché in ogni ambito in cui il personale svolga la propria prestazione lavorativa (a titolo di esempio: fuori sede, in missione, in *smart working*).
3. Gli obblighi di condotta previsti dal presente Piano sono estesi, in quanto e per quanto compatibili: a tutti i soggetti di cui all'articolo 2 del D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62; ai componenti dei consessi dell'Autorità di Sistema Portuale di cui agli articoli 11 bis e 15 della legge 28 gennaio 1994, n. 84; ai componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione di cui all'articolo 44 del decreto legislativo 33/2013; al Comitato Unico di Garanzia dell'AdSP-MTS; ai collaboratori e consulenti esterni, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico; ai collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore dell'AdSP; e, comunque, ad ogni soggetto che, per qualsiasi motivo o necessità, è presente fisicamente o tramite collegamento da remoto, all'interno delle sedi e/o unità organizzative dell'Ente. Nello specifico, gli anzidetti soggetti, ciascuno per le proprie competenze e il proprio ruolo, concorrono e sono parte attiva ai fini dalla corretta applicazione delle disposizioni contenute nel presente Piano e nel Codice di comportamento dell'Ente.

### 4. Obiettivi del Piano Strategico Antiviolenza P.O.R.T.O.

- a. Prevenire comportamenti lesivi della dignità e della sicurezza del personale.
- b. Fornire un quadro operativo per gestire le segnalazioni di discriminazione, mancanza di rispetto, violenza e molestie.
- c. Sostenere le vittime con strumenti concreti e riservati.
- d. Promuovere una cultura interna all'Ente improntata al rispetto, alla sicurezza e all'inclusione.
- e. Informare in maniera approfondita il personale circa gli strumenti a disposizione delle vittime di discriminazione, violenza o molestie.
- f. Redigere, entro 12 mesi dall'entrata in vigore del presente Piano, delle disposizioni/direttive specifiche ed operative che saranno integrate nel Codice di comportamento e nel Piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO) e che dovranno essere condivise ed accettate da tutti i soggetti destinatari del presente Piano, di cui al precedente articolo 3.
- g. Prevedere la condivisione e l'estensione dei contenuti del presente P.S.A. e delle future direttive operative a tutta la comunità portuale facente parte della circoscrizione di



competenza dell'AdSP-MTS, affinché si diffonda in maniera capillare la cultura del rispetto contro ogni forma di violenza.

## 5. Misure Preventive

- a. **Formazione Obbligatoria:** Tutto il personale, sia dipendente che dirigente, parteciperà a corsi di formazione annuali su parità di genere, gestione dei conflitti, prevenzione della violenza e delle molestie.
- b. **Codice di Comportamento:** Sarà richiamato il presente Piano Antiviolenza all'interno del vigente Codice di comportamento e saranno inserite nel Codice delle disposizioni specifiche che vietino espressamente comportamenti irrispettosi, violenti o molesti, prevedendo, in caso di violazioni, sanzioni disciplinari graduate in base alla gravità del comportamento e all'entità del pregiudizio, anche morale, derivatone.
- c. **Campagne di Sensibilizzazione e Informazione:** L'Autorità di Sistema portuale promuoverà campagne di sensibilizzazione periodiche per aumentare la consapevolezza sulle tematiche legate alla violenza, alle discriminazioni e alle molestie. L'Ente si impegna altresì a divulgare al personale, anche attraverso il proprio sito *web*, il Numero gratuito nazionale antiviolenza e stalking "1522" promosso dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità e ogni altro contatto utile di soggetti presenti sul territorio di competenza che svolgono un ruolo attivo e di supporto contro le discriminazioni e la violenza (quali: Forze dell'ordine, centri antiviolenza, associazioni, sportelli di ascolto, numeri verdi dedicati etc...).
- d. **Attività di condivisione e informazione** circa i contenuti e le finalità del presente Piano Antiviolenza nei confronti di ogni soggetto esterno all'Ente, non facente parte del personale di cui all'articolo 3.1, ma comunque rientrante fra i destinatari del medesimo Piano secondo l'articolo 3.3, in modo che ciascun individuo ne osservi principi, obiettivi e disposizioni e concorra allo sviluppo della cultura del rispetto e contro le violenze.

## 6. Gestione delle Segnalazioni

- a. **Sistema di Segnalazione Riservato:** Sarà realizzata una piattaforma digitale per consentire la segnalazione anonima e riservata di episodi di violenza o molestie, come previsto nel punto 4.1 del Piano triennale delle attività del C.U.G 2024-2026, approvato in data 1° ottobre 2024 dal C.U.G stesso.
- b. **Protocollo di Emergenza:** Sarà redatto un Protocollo di Emergenza che comprenda tutte le procedure da attivare in caso di ricezione delle segnalazioni attraverso il Sistema di Segnalazione Riservato di cui al punto precedente. Tutte le segnalazioni saranno gestite in modo rapido e riservato, garantendo la protezione delle vittime e l'adozione di misure tempestive di intervento.
- c. **Ruolo del C.U.G.:** Il Comitato Unico di Garanzia sarà coinvolto nella gestione e supervisione delle segnalazioni, in collaborazione con il Responsabile delle Risorse Umane e, ove ritenuto opportuno, con l'Ufficio procedimenti disciplinari.



## 7. Supporto alle Vittime

- a. **Sportello di Ascolto Psicologico:** Creazione di un servizio riservato per offrire supporto psicologico e consulenza alle vittime di violenza o molestia, indirizzandole, se necessario, verso le istituzioni preposte o le strutture dedicate.
- b. **Tutela Lavorativa:** L'Ente si impegna a individuare possibili strumenti utili quali una maggiore flessibilità nell'orario di lavoro, eventuali trasferimenti provvisori, estensione dei permessi retribuiti da applicare in via temporanea nei confronti di dipendenti vittime di violenza o molestie, in accordo con le rappresentanze sindacali e senza violare in alcun modo la *privacy* delle vittime.
- c. **Partnership Territoriali:** L'Ente si fa promotore di attività di coordinamento e collaborazione con centri antiviolenza, associazioni di supporto e autorità locali per offrire alle vittime un sostegno completo, anche di natura legale.

## 8. Monitoraggio e Valutazione

- Il CUG redigerà un rapporto annuale sull'applicazione delle misure previste agli articoli 5,6 e 7 del presente Piano, sul concreto raggiungimento degli obiettivi di cui agli articoli 1 e 4, nonché sulla realizzazione ed applicazione delle future direttive operative, evidenziando eventuali criticità e proponendo aggiornamenti, miglioramenti e/o integrazioni ove necessarie.
- Attenzione particolare sarà attribuita alla raccolta dati, alla loro analisi, interpretazione e condivisione, al fine di garantire un monitoraggio attento dei fenomeni legati a discriminazioni, violenza o molestie all'interno dell'Ente. Si lavorerà a partire dalla identificazione di indicatori in grado di raccogliere informazioni attraverso un lavoro di rete con altre Istituzioni e soggetti preposti. I dati raccolti, resi anonimi, saranno utilizzati esclusivamente a fini statistici e di miglioramento delle politiche dell'AdSP-MTS relativamente alle attività di comunicazione, informazione, formazione e educazione sui temi oggetto del presente Piano Antiviolenza di cui al punto 1 e al punto 4.

## 9. Collaborazione di tutte le strutture dell'Ente

Ai fini della corretta applicazione e del rispetto del presente Piano Strategico Antiviolenza P.O.R.T.O., si richiama quanto previsto al comma 3 e al comma 4 del dispositivo del Provvedimento n. 1/2025 di approvazione dello stesso. In particolare, per il raggiungimento degli obiettivi di cui all'articolo 4, si sottolinea l'importanza della disponibilità e della collaborazione di tutte le strutture dell'Ente - Segretario generale, dirigenti, responsabili di aree e servizi, C.U.G. - ciascuno per le proprie competenze e il proprio ruolo, nelle attività ed azioni a loro demandate, quali: diffusione e pubblicazione delle informazioni ivi contenute, garanzia dell'applicazione delle misure previste, monitoraggio del rispetto e dell'effettiva applicazione del Piano e delle direttive operative di futura emanazione. In caso di mancata e ingiustificata collaborazione e in caso di inosservanza delle disposizioni previste, si procederà ad una valutazione negativa sulla *performance* individuale e/o all'avvio di procedimenti disciplinari di cui al successivo articolo 9 a carico degli inadempienti.



## **9. Sanzioni Disciplinari**

Qualsiasi violazione del presente Piano e delle future direttive operative, ove non costituenti più grave reato punibile ai sensi della legge, sarà soggetta a procedimenti disciplinari, in conformità con la vigente normativa, con il CCNL di riferimento, nonché con il Codice di comportamento e con il Regolamento per la gestione dei procedimenti disciplinari attualmente in vigore.

## **10. Comunicazione e Diffusione**

Il presente Piano Antiviolenza sarà diffuso a tutto il personale tramite:

- Pubblicazione sul sito *web* istituzionale dell'AdSP-MTS.
- Riunioni periodiche interne per favorire la consapevolezza sui temi trattati.
- Materiali informativi distribuiti nei luoghi di lavoro.
- Attività periodiche di sensibilizzazione verso tutta la comunità portuale rientrante nella circoscrizione territoriale dell'AdSP-MTS finalizzata alla condivisione di obiettivi e strategie comuni

## **11. Trattamento dei dati personali**

Il trattamento dei dati personali acquisiti avviene nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e successive modifiche e integrazioni e dal Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 (c.d. GDPR) e comunque unicamente per le finalità previste dal presente Piano.

## **12. Entrata in Vigore e successive modifiche**

Il presente Piano Strategico Antiviolenza entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione sul sito *web* istituzionale. Eventuali revisioni, modifiche e/o integrazioni dovranno essere approvate tramite Provvedimento del Segretario generale.