

PREMESSA

L'INAIL - considerata l'importanza di dotarsi di uno strumento finalizzato ad attuare obiettivi di parità e di pari opportunità, nonché di prevenzione e rimozione di qualsiasi forma di discriminazione - adotta il presente Piano di durata triennale: il **Piano di Azioni Positive 2017 – 2019**.

RIFERIMENTI NORMATIVI

- Costituzione art. 3, comma 2: “pari dignità sociale ed eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge”
- Costituzione art. 37, comma 1: “uguaglianza di diritti e parità di retribuzione fra uomini e donne nel rapporto di lavoro”
- D. Lgs n. 165 del 30/3/2001, art. 57 comma 1 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” con cui sono stati imposti dal legislatore alcuni tipi di *Azioni Positive* D. Lgs. n. 198 dell'11/4/2006 - Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 246 del 28/11/2005 - che prevede l'obbligo dell'adozione del “Piano Triennale di Azioni positive” per le PP. AA. e sanzioni per l'amministrazione inadempiente
- D. Lgs. n. 198 dell'11/4/2006, Art. 48, comma 1, da cui emerge che il Piano di Azioni Positive debba assicurare “la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità” nonché “realizzi la migliore utilizzazione delle risorse umane nella P.A.” aggiungendo che i Piani devono promuovere l'inserimento delle donne nei settori dove sono sottorappresentate
- D. Lgs. n. 198 dell'11/4/2006, art.42 dove viene esplicitato il significato del termine “azione positiva”
- Direttiva “Nicolais – Pollastrini” del 23/5/2007 nella quale si specificano, tra l'altro, i campi di intervento delle Azioni Positive fra cui l'organizzazione del lavoro, le politiche di reclutamento, la gestione del personale, la formazione e la cultura organizzativa
- D.lgs n. 150 /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”
- L. 183 del 4/11/2010, art.21 (c.d. Collegato Lavoro) integrato dall'art. 7 comma 1 lett. C del D.Lgs 165 del 30/3/2001 dove si richiede, tra l'altro, alle PP.AA. di adoperarsi attivamente per eliminare ogni forma di discriminazione diretta o indiretta nelle fasi del lavoro pubblico quali l'accesso, il trattamento economico, le condizioni di lavoro, la formazione, le promozioni e la sicurezza sul lavoro
- Direttiva del 4/3/2011 “Linee guida sul funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia” nella quale si esplicitano i ruoli e le funzioni dei CUG

- L. 124/2015 “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” art. 14 “Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”
- D.lgs n. 90/2016 art. 9 “Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell’art. 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196” in materia di bilancio di genere
- D.P.R. n. 105/2016 “Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni”
- D.P.C.M. n. 3/2017 “Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere al conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”

Si ritiene, inoltre, utile richiamare alcune delibere della CIVIT (ora ANAC) emanate in materia di pari opportunità, performance e di qualità dell'azione amministrativa in quanto costituiscono un parametro di riferimento per la redazione del Piano triennale di azioni positive.

Si richiama, in particolare:

- **Delibera n. 22/2011** “Indicazioni – sottoposte a consultazioni – relative allo sviluppo dell'ambito delle pari opportunità nel ciclo della gestione delle performance”;
- **Delibera n. 5/2012** “Linee guida ai sensi dell'art.13 comma 6 lettera b del D.Lgs. 150/2009 relative alla struttura e modalità di redazione della “Relazione sulla performance”
- **Delibera n. 6/2012** “Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance”;
- **Delibera n. 50/2013** “Linee guida per l'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016”;
- **Delibera n.72/2013** “Approvazione del Piano nazionale Anticorruzione”.

PROGRAMMA

Il presente Piano avrà durata dal 2017 al 2019.

I tempi e le risorse impiegate saranno oggetto di ulteriore specifica a seguito di piani operativi concordati con le Direzioni Centrali coinvolte.

Risultano, al momento, le seguenti aree d'intervento con i relativi obiettivi e azioni.

Area di azione n. 1: PREVENZIONE

1a. Salute e sicurezza sul lavoro: una questione anche di genere

Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi (verifiche a cadenza annuale)	Indicatori
<p>Promuovere la cultura e la sensibilità alle differenze (di genere, età, ecc.) in Inail ma anche nelle altre P.A.</p> <p>Promuovere l'adozione di stili di vita corretti, anche in relazione all'invecchiamento della popolazione lavorativa.</p> <p>Promuovere e fornire adeguato apporto a tutte le iniziative e progetti di ricerca dell'Istituto volti a conoscere e approfondire i diversi effetti che l'esposizione al rischio può avere sui lavoratori e sulle lavoratrici, a partire dal progetto "Salute e sicurezza una questione anche di genere", realizzato in Toscana.</p>	<p>Integrare i moduli formativi e di aggiornamento previsti dal d.lgs. 81/08 e s.m.i. rivolti a datori di lavoro, dirigenti, lavoratori, Rspg e Rls. L'integrazione riguarderà anche la divulgazione di informazioni su ruolo, compiti e attività del Cug Inail. Inserire nell'analisi dei rischi anche il "rischio emergente" della violenza fisica e psichica</p> <p>Predisporre interventi volti a migliorare le condizioni e l'organizzazione di lavoro che garantiscano un clima aziendale improntato al benessere di chi lavora e privo di comportamenti molestanti.</p> <p>Realizzare iniziative che garantiscano un ambiente di lavoro sicuro e una gestione dei rapporti interpersonali improntati al rispetto della persona</p> <p>Contribuire allo studio e alla elaborazione da parte della Dc Prevenzione, di un Documento di valutazione del rischio (Dvr) che tenga conto di tutti i rischi, compresi quelli connessi alle differenze di genere.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dcru - DC Prevenzione - Cug - Direzioni regionali e/o sedi che si renderanno disponibili 	<p>2017/2019</p>	<p>Moduli formativi e di aggiornamento realizzati</p> <p>Numero interventi formativi/informativi realizzati</p> <p>Numero di sedi coinvolte nelle iniziative</p> <p>Numero di questionari somministrati</p> <p>Report periodici sull'andamento delle attività</p>

<p>Migliorare le condizioni di lavoro essendo portatori di best-practices.</p>	<p>Predisporre interventi formativi rivolti a dirigenti e responsabili di posizioni organizzative sul tema della mediazione dei conflitti</p>			
<p>Migliorare i rapporti di lavoro improntandoli al rispetto delle persone.</p>	<p>Prevenire gli infortuni in itinere tra i dipendenti dell'Istituto, con somministrazione del questionario e individuazione di possibili azioni di prevenzione</p> <p>Predisporre un questionario sul benessere organizzativo e successiva analisi dei risultati</p>			

	<p>lavoro agile</p> <ul style="list-style-type: none">- Predisposizione questionari al personale sull'utilizzo degli strumenti di conciliazione- Facilitazione dell'accesso ai corsi di formazione e alle riunioni di lavoro, attraverso gli strumenti della videoconferenza o il collegamento via Lync- Sostenere il passaggio ad una organizzazione del lavoro che preveda postazioni di lavoro mobili		Entro il 2019	
--	--	--	---------------	--

Area di azione n. 2: CONCILIAZIONE VITA LAVORO DEI DIPENDENTI

2b – Rientro in grande forma

Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi (verifiche a cadenza annuale)	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - Migliorare la percezione organizzativa delle lunghe assenze e le relazioni fra il personale coinvolto - Ridurre le condizioni di stress lavoro-correlato del personale che rientra - Reinserire il lavoratore in tempi brevi e al meglio possibile 	<ul style="list-style-type: none"> - Rivisitare l'iter del rientro guidato nei luoghi di lavoro riprogettando le attività necessarie ad accompagnare l'uscita e/o il rientro delle madri e dei padri - Prevedere collegamenti informatici costanti per i lavoratori assenti garantendo l'accesso alla intranet aziendale (accesso al mini-sito DCRU, alla pubblicazione atti, alla rassegna stampa, ecc.) - Predisporre un orario flessibile "particolare" che permetta la conciliazione del doppio ruolo nei primi mesi dopo l'astensione obbligatoria o dopo una lunga assenza 	<ul style="list-style-type: none"> - DCOD - DCRU - Ufficio Formazione - CUG 	<p>2017/2019</p> <p>2017</p> <p>2018</p>	<p>Numero dei dipendenti per i quali è stato attivato l'iter del rientro</p> <p>Numero collegamenti informatici attivati</p> <p>Numero di orari flessibili accordati</p>

Area di azione n. 2: CONCILIAZIONE VITA LAVORO DEI DIPENDENTI

2c – Lavorare dopo una lunga malattia

Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi (verifiche a cadenza annuale)	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - Diminuire i giorni di assenza dal servizio tenuto conto che il rientro diventa per le persone ammalate un contributo alla guarigione - Venire incontro a bisogni di tipo economico e di reddito e non ostacolare un eventuale sviluppo di carriera - Reinserire nell'attività lavorativa i malati cronici, in costante aumento - Supplire alle esigenze dei caregiver 	<ul style="list-style-type: none"> - Analizzare tale esigenza presso i dipendenti e monitorare la casistica - Predisporre il materiale informativo sugli aspetti giuridici d'interesse - Predisporre un modulo formativo per dirigenti e responsabili delle risorse umane sul tema del reinserimento lavorativo e sui metodi di inclusione - Rendere disponibili strumenti di flessibilità speciali come previsto dalla Circolare 1/2009 del Dipartimento della Funzione Pubblica. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dcru - Ufficio Formazione - Dcod - Cug 	<p>Entro il 2018</p> <p>Entro il 2019</p> <p>2017/2019</p> <p>2017/2019</p>	<p>Statistiche annuali</p> <p>Informazione sotto forma di opuscolo (guida del dipendente)</p> <p>Numero moduli formativi realizzati per i responsabili</p> <p>Numero di dipendenti che hanno fatto ricorso agli strumenti di flessibilità</p>

Area di azione n. 2: CONCILIAZIONE VITA LAVORO DEI DIPENDENTI

2d - Attivazione di uno "spazio di conciliazione"

Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi (verifiche a cadenza annuale)	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - Attivare uno spazio nelle sedi dove poter organizzare attività durante la pausa pranzo (ad es. spazio per la consumazione dei pasti) - Operare all'interno di precise linee guida che permettano l'ideazione e la gestione dello spazio adibito alla conciliazione 	<ul style="list-style-type: none"> - Individuare i locali c/o le sedi ed analizzare la fattibilità dello "spazio di conciliazione" e di aree d'interesse per stabilire quali attività gestire nei luoghi prefissati - Sperimentare presso un limitato numero di sedi la realizzazione del progetto verificandone la fattibilità - Monitorare i progetti attivati e predisporre un libro di esperienze che serva ad esportare i progetti in altre sedi - Verificare gli effetti positivi del progetto tra il personale attraverso un questionario 	<ul style="list-style-type: none"> - Cte - Dcod - Dcru - Cug 	<p>Entro il 2017</p> <p>Entro il 2018</p> <p>2018/2019</p> <p>Entro il 2019</p>	<p>Rilevazione statistica</p> <p>Numero di spazi realizzati nelle Strutture</p> <p>Realizzazione di report</p> <p>Numero questionari somministrati</p>

Area di azione n. 3: WELFARE E'...FARE BENE

3a - Sono orgoglioso di lavorare per il mio Ente

Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi (verifiche a cadenza annuale)	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - Offrire servizi orientati al money saving e al time saving per i dipendenti e le famiglie così favorendo l'evoluzione del rapporto azienda – collaboratori come scambio di reciproca attenzione - Agevolare e motivare il personale nell'attuale momento storico caratterizzato da rilevanti modificazioni organizzative e carenza di risorse economiche - Sostenere anche indirettamente la gestione familiare, in modo da favorire le possibilità di sviluppo di carriera delle donne 	<ul style="list-style-type: none"> - Predisporre focus group e questionari per analizzare da punto di vista qualitativo e quantitativo i bisogni e le esigenze del personale - Rivisitare le politiche in materia di “benefici assistenziali” prevedendo in aggiunta alla polizza sanitaria e alle misure di sostegno all'infanzia, progetti per la cura degli anziani e convenzioni in sinergia con altre amministrazioni e/o aziende private per l'utilizzo di servizi agevolati riservati ai dipendenti 	<ul style="list-style-type: none"> - Dcru - Dcod - Dcpc - DC Prevenzione - Cug - Strutture territoriali - (Direzioni regionali e sedi) 	2017/2019	<p>Risultati emersi dai Focus group</p> <p>Numero questionari somministrati</p> <p>Numero convenzioni stipulate</p>

Area di azione n. 3: WELFARE E'...FARE BENE

3b - Sto bene perché faccio prevenzione

Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi (verifiche a cadenza annuale)	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - Promuovere la salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici anche attraverso l'adozione di stili di vita sani. - Diminuire i permessi per visite mediche - Sviluppare il senso di appartenenza ad una amministrazione che si occupa della salute dei propri dipendenti - Prevenire le malattie maggiormente diffuse facilitando l'attività di controllo, anche tenendo conto dell'invecchiamento della popolazione lavorativa - Promuovere la conoscenza di Onlus dedicate a particolari patologie e condividere i valori che le hanno fatte sorgere 	<ul style="list-style-type: none"> - Promuovere iniziative di prevenzione dei tumori, realizzando eventi di informazione al personale anche in ottica di genere e con indicazioni di stili di vita virtuosi per prevenirli - Individuare le aree di interesse per stabilire eventuali servizi da erogare attivando apposite convenzioni con Associazioni o Onlus - Estendere anche sul territorio le campagne di prevenzione del tumore del colon retto e del seno, positivamente realizzate a livello centrale - Predisporre esami clinici e/o visite mediche specialistiche nei luoghi di lavoro relative alla prevenzione di particolari patologie, gratuitamente oppure a costi inferiori al ticket 	<ul style="list-style-type: none"> - Sovrintendenza sanitaria centrale <ul style="list-style-type: none"> - Dcru - Dcpc - Cug - Direzioni regionali e/o sedi che si renderanno disponibili 	2017/2019	<ul style="list-style-type: none"> Numero iniziative realizzate Numero controlli effettuati Numero sedi territoriali aderenti Report periodici sull'andamento delle attività

Area di azione n. 4: PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE ORGANIZZATIVO

4a – Diffusione della cultura delle Pari Opportunità

Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi (verifiche a cadenza annuale)	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - Sviluppare nella gestione delle risorse umane la cultura di genere e della valorizzazione della diversità - Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere 	<ul style="list-style-type: none"> - Inserire la normativa in materia di pari opportunità e benessere nei corsi di aggiornamento dei formatori, nei programmi formativi a qualsiasi livello di responsabilità e tra le materie di esame di concorsi interni e selezioni esterne - Formare in materia di “bilancio di genere” in relazione al cliente interno e, successivamente al cliente esterno (D.P.C.M. 4 marzo 2011 par. 3.2) le strutture preposte alla predisposizione del documento 	<ul style="list-style-type: none"> - Dcru - Ufficio Formazione - Dcod - Dcpbc - DC Prevenzione - Dcpc - Cug - Direzioni Regionali 	2017/2019	<p>Numero delle riunioni/ dei corsi realizzati tramite videoconferenza o via lync</p> <p>Numero questionari somministrati</p>

Area di azione n.4 : PARI OPPORTUNITA' E BENESSERE ORGANIZZATIVO

4b - Un'organizzazione attenta alle risorse umane

Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi (verifiche a cadenza annuale)	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - Rendere effettiva l'applicazione dell'art. 8 D.lgs. 150/2009, alla luce anche dei principi espressi nel D.P.R. 105/2016 e direttiva n.3/2017 del Presidente Consiglio dei Ministri in materia di lavoro agile³, secondo il quale il Sistema di valutazione e misurazione della performance organizzativa concerne anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità - Prevedere nel Piano performance dell'Istituto obiettivi in materia di pari opportunità e benessere organizzativo - Inserire nel documento OIV-INAIL, tra gli indicatori del controllo di gestione, la verifica dei risultati delle buone prassi di promozione della pari opportunità e di benessere organizzativo 	<ul style="list-style-type: none"> - Predisporre indagini quali-quantitative in materia di benessere organizzativo e di condivisione del sistema attuale di valutazione della performance organizzativa e individuale (focus group e questionari) - Revisionare il sistema di valutazione, il sistema premiante, i bandi di concorso e il regolamento della mobilità nelle parti in cui siano presenti elementi fonte di discriminazioni dirette o indirette - Attuare politiche volte all'active ageing nell'organizzazione, anche attraverso il contributo portato al progetto sperimentale "Prevenzione alimentare al lavoro", programma di prevenzione bio-psico-sociale finalizzato a supportare i lavoratori in un processo di cambiamento orientato verso una corretta alimentazione, che determini anche un miglioramento nello stile di vita in generale. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dcod - Dcru - Dcpbc - Dcprev - Cug <p>Direzioni regionali</p>	<p>2017/2019</p>	<p>Risultati emersi dal Focus group</p> <p>Numero questionari somministrati</p> <p>Numero riunioni con le Direzioni interessate in materia di pari opportunità e benessere</p>

<ul style="list-style-type: none">- Inserire nel sistema di valutazione dei responsabili di strutture e di uffici, l'indicatore relativo alla capacità organizzativa orientata al principio di pari opportunità, valorizzazione delle differenze e benessere organizzativo- Predisporre il "Bilancio di genere" come strumento di misurazione della performance alla luce dei principi di cui al D. lgs 90/2016- Diffondere un linguaggio non discriminatorio nei documenti di lavoro	<ul style="list-style-type: none">- Predisporre documenti (ad esempio circolare interna) che sensibilizzino il personale alla adozione di un linguaggio rispettoso delle differenze di genere, ad esempio utilizzando il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi – come "persone" anziché "uomini", "lavoratori e lavoratrici" anziché "lavoratori" avvalendosi anche dei suggerimenti contenuti nella Direttiva 23/5/2007 P.C.M. "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche"			
---	---	--	--	--

Area di azione n. 5 : ETICA E BENESSERE

5a - Codice etico e strumenti di prevenzione

Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi (verifiche a cadenza annuale)	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - Promuovere la diffusione di una cultura improntata sul rispetto delle lavoratrici e dei lavoratori e al contrasto delle discriminazioni per sesso, età, religione, lingua, origine etnica, orientamento sessuale - Facilitare l'esercizio del diritto a denunciare eventuali atti discriminatori, violenze, intimidazioni o ritorsioni subite sui luoghi di lavoro - Attivare, in via sperimentale, la figura del Consigliere di Fiducia, strumento di conciliazione, deputato all'ascolto, alla consulenza e mediazione delle eventuali criticità e conflittualità, come previsto dal codice contro le molestie sessuali – attualmente in vigore – e dal redigendo codice etico 	<ul style="list-style-type: none"> - Redazione di un codice etico Inail che accolga, aggiornando anche gli attuali codici in essere contro le molestie sessuali e il mobbing - Attivazione della figura di Consigliere di fiducia, tenendo anche conto delle professionalità interne acquisite, formate con il corso per “Consiglieri di Fiducia” organizzato da INAIL in partenariato con l'Università di Verona nell'anno 2015 - Realizzazione di focus group a livello regionale per la rilevazione delle criticità dei territori sotto il profilo della cultura del benessere e del contrasto alle discriminazioni 	<ul style="list-style-type: none"> - Dcru - Cug - Sis - Ufficio Anticorruzione e trasparenza - Direzioni regionali 	<p>Dicembre 2017</p> <p>Ottobre 2018</p> <p>Marzo 2019</p>	<p>Risultati emersi dai Focus group/questionari coinvolgendo il personale</p> <p>Definizioni della bozza di Codice etico</p> <p>Definizione della bozza di regolamento per il reclutamento del/dei Consiglieri di fiducia</p>

Area di azione n. 6: ANALISI DELL'ORGANIZZAZIONE

6a- Analisi dell'organizzazione...un'opportunità

Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi (verifiche a cadenza annuale)	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - Migliorare la “lettura dell'organizzazione” affinando la raccolta e l'analisi dei dati relativi al personale suddivisi per genere, età e disabilità in termini di posizioni contrattuali, qualifiche amministrative, anzianità di servizio, accesso a strumenti di utili alla conciliazione, titoli di studio, distribuzione territoriale - Favorire l'autoanalisi dell'organizzazione attraverso la realizzazione degli adempimenti previsti dalla Direttiva sulle Pari Opportunità del 23 maggio 2007 	<ul style="list-style-type: none"> - Acquisizione di informazioni di ampio respiro (posizioni contrattuali, qualifiche amministrative, anzianità di servizio, accesso a strumenti di utili alla conciliazione, titoli di studio, distribuzione territoriale) per “leggere meglio l'organizzazione”, standardizzando la raccolta dei dati - Analisi dati sulle differenze salariali (incarichi, permanenza nei livelli, strumenti di flessibilità) - Analisi dati su accesso a corsi formativi 	<ul style="list-style-type: none"> - Dcru - Ufficio Formazione - Dcod - Dcpbc - Cug 	<ul style="list-style-type: none"> Ogni anno Ogni anno Ogni anno 	<ul style="list-style-type: none"> Report e statistiche per tipologie di dati Statistiche specifiche sulla fruizione degli strumenti utili alla conciliazione Report e statistiche per tipologie di dati Report e statistiche per tipologie di dati

Area di azione n. 7: PROMOZIONE RUOLO DEL CUG

7a - Diffondere la conoscenza del Comitato all'interno e all'esterno

Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi (verifiche a cadenza annuale)	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - Promuovere fra il personale la conoscenza del Cug quale organo che propone iniziative a favore del benessere organizzativo, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni dei lavoratori e delle lavoratrici - Valorizzare il ruolo del Cug e l'attività svolta dai propri componenti - Promuovere il ruolo del Cug all'esterno dell'Istituto 	<ul style="list-style-type: none"> - Diffondere la conoscenza della normativa in materia, in particolare la Direttiva PCM 4 marzo 2011 che disciplina 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" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183); la Circolare Inail n.65/2014 "Rapporti funzionali tra il CUG e le Strutture dell'Istituto" - Far conoscere attraverso il proprio sito web e una newsletter, l'attività svolta e i progetti realizzati dal Cug - Aggiornare periodicamente i componenti del Cug, in materia di benessere organizzativo, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni - Collaborare con i vertici dell'Istituto e le strutture competenti in materia al fine di 	<ul style="list-style-type: none"> - Dcpc - Dcru - Ufficio Formazione - Dcod - Cug - OO.SS. 	<p>2017/2019</p> <p>Ogni anno</p> <p>Ogni anno</p>	<p>Pillole informative in merito alla normativa di riferimento sul sito web del Cug</p> <p>Numero incontri formativi per i componenti Cug</p> <p>Numero riunioni con le strutture interessate</p>

	orientare le politiche dell'Istituto a valorizzare i principi di pari opportunità e benessere dei dipendenti			
--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none">- Incentivare le sinergie con i Cug delle altre amministrazioni- Partecipare alle sedute della contrattazione collettiva integrativa quando si discute in merito a materie che abbiano riflessi sull'organizzazione e la gestione del personale	-	2017/2019 Ogni anno	Numero iniziative intraprese Numero sedute in sede di contrattazione cui partecipano componenti Cug
--	--	---	----------------------------	--

Area di azione n. 7: PROMOZIONE RUOLO DEL CUG

7b –Diffondere e sviluppare l'attività del Forum dei CUG

Obiettivi	Azioni	Attori	Tempi (verifiche a cadenza annuale)	Indicatori
<ul style="list-style-type: none"> - Valorizzare e realizzare i principi della “Carta del Forum” che sono stati sottoscritti dalle amministrazioni che aderiscono al Forum - Predisporre proposte e pareri da presentare ai ministeri competenti su tematiche di competenza dei CUG - Organizzare seminari e convegni al fine di pubblicizzare gli sviluppi delle tematiche afferenti il benessere lavorativo nei luoghi di lavoro 	<ul style="list-style-type: none"> - Omogenizzare l'esperienza di progetti già realizzati facilitandone la duplicazione in altre realtà - Contribuire allo studio e alla stesura di documenti che contengano proposte sulle tematiche quali flessibilità, valutazione, salute e sicurezza e welfare aziendale - Prevedere e progettare seminari su ruolo e funzione dei comitati nonché sulle modalità di rapportarsi con la propria Amministrazione - Progettare attività per l'attuazione dell'art.14 della L.124 /2015 con particolare riguardo a nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa di cui alla Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile - Progettare la partecipazione a eventi quali ad esempio il Forum della PA nel quale presentare documentazione e organizzare workshop sui temi di competenza dei CUG 	<ul style="list-style-type: none"> - Dcru - Ufficio Formazione - Dcpbc - Oiv - Cug 	2017/2019	Report periodici sull'andamento delle attività

--	--	--	--	--

- | | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">- Organizzare un incontro/seminario con i responsabili delle risorse umane sul tema del benessere organizzativo e sul ruolo che i CUG hanno su tale tematica- Inserire nell'ambito del sistema di valutazione dei responsabili di strutture e di uffici la capacità organizzativa orientata al principio di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze- Predisposizione, previa idonea formazione, del "Bilancio di Genere" visto come strumento di misurazione delle performance | | | |
|--|--|--|--|--|