



# Comune di Caino

Provincia di Brescia

Prot. N.

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**COPIA**

N° 93 del 26.10.2020

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2020/2022.**

L'anno **duemilaventi**, addì **ventisei** del mese di **ottobre** alle ore **16.25**, presso il Municipio comunale, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunita sotto la presidenza del SINDACO **CESARE SAMBRICI** la Giunta Comunale.

Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale Il SEGRETARIO COMUNALE DOTT.SSA DANIELA ZANARDELLI

Intervengono i Signori:

Cognome e Nome	Qualifica	Presente/Assente
SAMBRICI CESARE	SINDACO	P
BENINI GIOVANNA	VICE SINDACO	P
GRAZ MARIACATERINA	ASSESSORE	P

---

PRESENTI: 3

ASSENTI: 0

---

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento:

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2020/2022.**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267, In ordine alla REGOLARITA' TECNICA, il sottoscritto responsabile del servizio:

Esprime PARERE FAVOREVOLE.

Non esprime parere, trattandosi di mero atto di indirizzo.

Caino, li 26.10.2020

Il Segretario Comunale  
F.to DOTT.SSA DANIELA  
ZANARDELLI

---

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE PER LE PARI OPPORTUNITA' TRIENNIO 2020/2022.**

**LA GIUNTA COMUNALE**

**RICHIAMATI**

- ✓ il D.Lgs. n.196/2000, il quale ha sancito l'obbligo per gli Enti Locali di adottare un Piano Triennale di Azioni Positive tendente ad assicurare le pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. In particolare l'art. 7, comma 5, testualmente recita: *“Le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni e tutti gli Enti Pubblici non economici predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*;
- ✓ l'art. 57 del D.Lgs n.165/2001, dove sono indicate le misure atte a creare effettive condizioni di pari opportunità e relazioni sulle condizioni oggettive in cui si trovano le lavoratrici rispetto alle attribuzioni, alle mansioni, alla partecipazione ai corsi di aggiornamento, ai nuovi ingressi, oltre all'adozione di piani triennali per le “azioni positive” da finanziare nell'ambito delle disponibilità di bilancio;

**VISTI**

- ✓ il D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 c.d., *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, che con l'art.48 ha prescritto che siano redatti Piani Triennali di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- ✓ in particolare l'art. 42 del medesimo D.Lgs n.198/2006, il quale ribadisce che *“Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro”*;
- ✓ l'art. 21 della legge 04/11/2010 n. 183, che ha apportato modifiche agli articoli 1, 7 e 57 del D.Lgs 165/2001 prevedendo, in particolare, che le pubbliche amministrazioni costituiscano al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno mobbing;
- ✓ la direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica in data 04/03/2011 che detta le linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia;

EVIDENZIATO che in caso di mancata adozione del Piano Triennale delle Azioni Positive si applica l'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 secondo il quale *“In caso di mancato adempimento le amministrazioni non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”*.

RITENUTO dover provvedere all'adozione del piano Triennale 2020-2022 delle azioni positive previsto dall'art. 48 del D.Lgs 198/2006 ed armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto degli uomini e delle donne allo stesso trattamento in materia di lavoro;

CONSIDERATO che la finalità del sopraccitato Piano Triennale delle Azioni Positive è quello di integrare la dimensione di genere nell'organizzazione del lavoro e nelle politiche di gestione e sviluppo del personale e di promuovere azioni tese al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'Amministrazione. In particolare, nel detto piano, sono individuati gli obiettivi da conseguire, nonché le azioni da intraprendere per la loro realizzazione, per il perseguimento delle

pari opportunità nella gestione delle risorse umane nonché il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità;

RICORDATO che con precedente deliberazione della Giunta Comunale n. 92 del 21/12/2019 è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021;

VISTO il “Piano delle Azioni Positive” per il triennio 2020-2022, allegato alla presente deliberazione, per costituirne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che è necessario provvedere all’approvazione dello stesso;

ACQUISITO il parere della Consigliera di Parità Provinciale, giusto prot. n. 4794/2019, valevole per il triennio;

VISTO il parere favorevole espresso dal Segretario Comunale in ordine alla regolarità tecnica della proposta ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

CON VOTI favorevoli unanimi espressi dagli aventi diritto

### **DELIBERA**

Per le motivazioni espresse in narrativa che qui sono integralmente recepite:

1. di approvare, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs n. 198/2006, l'allegato Piano Triennale di Azioni Positive 2020/2022 del Comune di Caino, (allegato A), che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di promuovere il raggiungimento degli obiettivi inseriti nel Piano Triennale delle Azioni Positive tramite le azioni ed iniziative in esso contenute;
3. di dare atto che il parere della Consigliera di Parità Provinciale è stato acquisito al protocollo n. 4794/2019 e che lo stesso ha validità triennale a valere dall’anno 2019.

Successivamente,

### **LA GIUNTA COMUNALE**

RAVVISATA la necessità di dare immediata attuazione al presente provvedimento,

VISTO l'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000;

All'unanimità

### **DELIBERA**

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/00.

Letto, confermato e sottoscritto

II SINDACO  
F.to CESARE SAMBRICI

II SEGRETARIO COMUNALE  
F.to DOTT.SSA DANIELA ZANARDELLI

---

**ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE**

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il  
. . . ed ivi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Reg. Pubbl.

II MESSO COMUNALE  
F.to FAUSTI LAURA

---

**ESECUTIVITA' (Art. 134 del D.lgs. n. 267 del 18/08/2000)**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data . . . decorsi 10 giorni dalla  
pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3°, del T.U. approvato con D.lgs. 18 agosto 2000 n.  
267.

Caino,

II SEGRETARIO COMUNALE  
F.to DOTT.SSA DANIELA ZANARDELLI

---

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo.

Caino, lì

IL SEGRETARIO COMUNALE  
DOTT.SSA DANIELA ZANARDELLI



# COMUNE DI CAINO

PROVINCIA DI BRESCIA

Via Villa Mattina, 9  
25070 Caino (Brescia)

Tel.: 030 6830016  
[protocollo@pec.comune.caino.bs.it](mailto:protocollo@pec.comune.caino.bs.it)

## PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE 2020– 2022

### PREMESSA:

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” – in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e “temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006 n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246” riprende e coordina in un testo unico le disposizioni ed i principi di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”, ed alla Legge 10 aprile 1991, n. 125 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro”.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, che specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle P.A., e che ha come punto di forza il “perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Richiamata la delibera Giunta comunale n. 6 del 21.01.2016 avente ad oggetto “Approvazione piano delle azioni positive triennio 2016-2018.

Richiamata la delibera Giunta comunale n. 14 del 31.01.2017 avente ad oggetto “Approvazione piano delle azioni positive triennio 2017-2019.

Richiamata la delibera Giunta comunale n. 18 del 01.02.2018 avente ad oggetto “Approvazione piano delle azioni positive triennio 2018-2020.

Richiamata la delibera Giunta comunale n. 92 del 21/12/2019 avente ad oggetto “Approvazione piano delle azioni positive triennio 2019-2021.

Il presente Piano Triennale di Azioni Positive 2021-2023 nasce dalla proposta del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni – CUG – istituito con Delibera Giunta Comunale n. 51 del 29.06.2012.

Il Comune di Caino, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, intende armonizzare la propria attività al perseguimento e all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del C.C.N.L. e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini, individua il seguente Piano Azioni positive:

## ANALISI DEI DATI DEL PERSONALE

Al 1° gennaio 2020 la situazione del personale dipendente in servizio a tempo indeterminato, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

- ✓ **DIPENDENTI**      **N. 6**
- ✓ **DONNE**            **N. 3**
- ✓ **UOMINI**            **N. 3**

A tale situazione vanno aggiunti:

- n. 1 Segretario comunale in convenzione, dal 1° ottobre 2019, con il Comune di Casalmoro (MN), e Lodrino (BS).

<i>Cat.</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Area</i>	<i>Non Coperto</i>	<i>Uomo</i>	<i>Donna</i>	<i>Part Time</i>	<i>Tempo Pieno</i>
<b>D</b>	<b>Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile Responsabile</b>	<b>Amm.vo Contabile</b>			<b>1</b>		<b>1</b>
<b>C</b>	<b>Istruttore Amministrativo</b>	<b>"</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>C</b>	<b>Istruttore Amministrativo Servizi Demografici</b>	<b>"</b>		<b>1</b>			<b>1</b>
<b>B</b>	<b>Collaboratore Amministrativo Contabile</b>	<b>"</b>			<b>1</b>	<b>1</b>	
<b>C</b>	<b>Istruttore Tecnico Responsabile</b>	<b>Tecnica</b>		<b>1</b>			<b>1</b>
<b>B</b>	<b>Operaio-Messo Notificatore</b>	<b>"</b>		<b>1</b>			<b>1</b>
<b>TOTALE</b>				<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

## SCHEMA MONITORAGGIO DISAGGREGATO PER GENERE E ORARIO DI LAVORO DELLA COMPOSIZIONE DEL PERSONALE:

<b>CATEGORIA D</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	1	1
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>CATEGORIA C</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	2	0	2
Posti di ruolo a part-time	0	1	1
<b>CATEGORIA B</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	1	0	1
Posti di ruolo a part-time	0	1	1
<b>CATEGORIA A</b>	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part-time	0	0	0
<b>TOTALE</b>			<b>6</b>

Il presente Piano di Azioni Positive, che avrà durata triennale, si pone, da un lato, come adempimento ad un obbligo di legge, dall'altro vuol porsi come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo alla realtà ed alle dimensioni dell'Ente.

Il Piano delle Azioni Positive quindi, è teso a riequilibrare la presenza femminile nelle posizioni apicali, offrendo l'uguaglianza delle opportunità alle donne e agli uomini nell'ambiente di lavoro, e promuovendo politiche di conciliazione delle responsabilità professionali e familiari ed a sviluppare azioni che determinino condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori a qualunque titolo.

Il Comune di Caino, consapevole dell'importanza di uno strumento finalizzato all'attuazione delle leggi di pari opportunità, passibile di revisione annuale, intende armonizzare la propria attività al perseguimento ed all'applicazione del diritto di uomini e donne allo stesso trattamento in materia di lavoro, anche al fine di migliorare, nel rispetto del CCNL e della normativa vigente, i rapporti con il personale dipendente e con i cittadini

## OBIETTIVI

Nel corso del prossimo triennio questa Amministrazione Comunale intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia CUG per le pari opportunità;
- **Obiettivo 2.:** Promuovere il tema del benessere organizzativo ed individuale del personale dell'ente al fine di individuare possibili criticità e proporre azioni di miglioramento
- **Obiettivo 3:** Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare;
- **Obiettivo 4:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 5:** Approfondire le tematiche dello stress lavoro-correlato (d.l. 81/2008 e ss.mm.eii.), operando in stretto raccordo con il medico competente incaricato e con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione.

**OBIETTIVO N. 1: Promuovere il ruolo e l'attività del Comitato Unico di Garanzia CUG per le pari opportunità.**

Sotto – Obiettivi:	Azioni:
<b>Supportare a regime l'attività del CUG</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Individuare tra i componenti del CUG un referente dello Sportello CUG a cui ogni lavoratore può rivolgersi.</li> <li>2) Pubblicare e diffondere le iniziative del CUG (a titolo esemplificativo: informare i dipendenti sul ruolo, funzioni e azioni del CUG, inviare mediante posta elettronica le informative, organizzare incontro pubblico sul tema, ecc.....).</li> </ol>
<b>Relazionare sull'attività svolta dal CUG</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Il comitato Unico di garanzia si impegna a relazionare al Sindaco e ai dipendenti comunali l'attività svolta.</li> </ol>



**OBIETTIVO N. 2: Promuovere il tema del benessere organizzativo ed individuale del personale dell'ente al fine di individuare possibili criticità e proporre azioni di miglioramento.**

<b>Sotto – Obiettivi:</b>	<b>Azioni:</b>
<b>Accrescere il ruolo e le competenze delle persone che lavorano per l'ente relativamente al benessere proprio e dei colleghi</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Organizzare iniziative Formative per il personale sui temi del benessere sul lavoro: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ formazione di base sui vari profili del benessere organizzativo ed individuale sul lavoro;</li> <li>➤ istituire un gruppo di lavoro per proposte di miglioramento sui temi del benessere.</li> </ul> </li> <li>2) Informazione e sensibilizzazione del personale dipendente sulle tematiche relative alle pari opportunità e di genere tramite pubblicazioni sul sito intranet dedicato alle Pari Opportunità.</li> <li>3) Informazione ai cittadini attraverso la pubblicazione di normative, di disposizioni e novità sul tema delle pari opportunità, nonché del presente Piano delle Azioni Positive.</li> <li>4) Partecipazione. Raccogliere proposte, suggerimenti e idee su azioni di miglioramento da indirizzare al CUG - in merito alla diffusione della cultura di genere da parte dei dipendenti, attraverso la creazione di un indirizzo di posta elettronica dedicato.</li> </ol>
<b>Indagine sullo stato di benessere organizzativo</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Realizzare una indagine sul clima e sul benessere rivolta a tutti i dipendenti dell'ente;</li> <li>2) Coinvolgere il CUG nell'analisi dei risultati emersi al fine di acquisire delle proposte volte al miglioramento di eventuali criticità;</li> <li>3) Individuare azioni di miglioramento volte a superare le criticità emerse.</li> </ol>
<b>Finanziamenti</b>	Non comporta oneri di spesa
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti ed i cittadini
<b>Soggetti coinvolti</b>	CUG – Servizio Personale
<b>Tempi di realizzazione</b>	Aggiornamento continuo sulla normativa.

**OBIETTIVO N. 3: Favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e vita familiare**

<b>Sotto – Obiettivi:</b>	<b>Azioni:</b>
<b>Flessibilità Orario di lavoro</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Prevedere articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali.</li><li>2) Monitorare le richieste e le concessioni di flessibilità (part-time e modifiche temporanee orario di lavoro)</li><li>3) Prevedere agevolazioni per l'utilizzo al meglio delle ferie a favore delle persone che rientrano in servizio dopo una maternità e/o dopo assenze prolungate per congedo parentale, anche per poter permettere rientri anticipati.</li><li>4) Favorire l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiare e professionali attraverso azioni che prendono in considerazione le differenze, le condizioni e le esigenze di uomini e donne all'interno dell'organizzazione, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro. Promuovere pari opportunità tra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare.</li><li>5) L'Amministrazione si impegna a mantenere la flessibilità in entrata ed in uscita già prevista nell'attuale orario di servizio;</li><li>6) Tutelare il mantenimento e la concessione del part-time legato a motivi familiari, in particolar modo per la gestione dei figli in età pre-scolare e scolare e per l'assistenza a familiari in particolari condizioni psico-fisiche.</li></ol>
<b>Sperimentazione telelavoro</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Sperimentare nuove forme di orario flessibile con particolare attenzione al telelavoro, previa adozione di apposito Regolamento.</li></ol>
<b>Sperimentazione di azioni per ridurre le assenze correlate a situazioni di stress</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Studio di fattibilità per proporre servizi per i dipendenti mediante convenzioni con strutture sanitarie/sportive/ricreative/culturali a favore dei dipendenti.</li></ol>

**OBIETTIVO N. 4: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.**

<b>Sotto – Obiettivi:</b>	<b>Azioni:</b>
<b>Fornire opportunità di sviluppo della professionalità</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1) Programmare percorsi formativi specifici rivolti ai dipendenti, senza distinzione di genere.</li><li>2) Affidare incarichi di responsabilità sulla base della</li></ol>

	<p>professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.</p> <p>3) pari opportunità e contrasto alle discriminazioni rivolto in particolare a coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto, ecc...);</p> <p>4) salute e sicurezza in relazione a quanto previsto dall'art. 28 del D.Lgs. 81/2008 e dalla legge 190/2012:          Promozione nei confronti dell'Amministrazione, suggerimenti ed integrazioni delle iniziative formative realizzate annualmente sulla base di specifici fabbisogni formativi utili alla valorizzazione professionale delle lavoratrici e lavoratori.</p>
<b>Finalità</b>	Migliorare la gestione delle risorse umane e la qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali delle lavoratrici e lavoratori.
<b>Azioni positive</b>	<p>1) I percorsi formativi dovranno essere, ove possibile, organizzati in orari compatibili con quelli delle lavoratrici e lavoratori part-time;</p> <p>2) Proposizione iniziative formative specifiche in base alle effettive esigenze del personale attraverso il coinvolgimento anche dei Responsabili dei Servizi.</p>
<b>Finanziamenti</b>	Risorse dell'Ente annualmente impegnate negli appositi capitoli di bilancio necessarie alla formazione del personale, compatibilmente con i tagli disposti dalle manovre finanziaria varate.
<b>Destinatari</b>	Tutti i dipendenti
<b>Soggetti coinvolti</b>	Responsabili Servizio Personale, RSPP
<b>Tempi di realizzazione</b>	Le iniziative formative verranno realizzate annualmente compatibilmente con la disponibilità delle risorse finanziarie necessarie.

**OBIETTIVO N. 5: Approfondire le tematiche dello stress lavoro-correlato (d.l. 81/2008 e ss.mm.eii.), operando in stretto raccordo con il medico competente incaricato e con il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione per il personale dipendente dell'Ente.**

<b>Sotto – Obiettivi:</b>	<b>Azioni:</b>
<b>Aggiornare DVR con l'analisi stress lavoro correlato</b>	<p>1) Procedere alla periodica somministrazione questionario e analisi dei risultati;</p> <p>2) Analizzare i risultati dell'ultima indagine svolta in merito allo stress correlato inserito nel DVR;</p> <p>3) In presenza di fattori di rischi individuare le misure organizzative più adatte a prevenire, eliminare e/o ridurre i rischi di stress.</p>
<b>Facilitare l'accesso al luogo di lavoro in caso di situazioni fisiche particolari (gravidanza e/o impedimenti fisici temporanei)</b>	<p>1) Riservare temporaneamente parcheggi nelle immediate vicinanze del municipio.</p>

Il Comitato Unico di Garanzia svilupperà azioni concrete per la realizzazione del Piano sopra indicato.