

## BENESSERE ORGANIZZATIVO E NON DISCRIMINAZIONE

OBIETTIVI SPECIFICI		DESTINATARI PRINCIPALI	AZIONI POSITIVE	SOGGETTI COINVOLTI	PERIODO	
<b>1</b>	conoscere il clima aziendale per valutare il benessere organizzativo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CUG</li> <li>- Decisori politici</li> <li>- Enti del comparto</li> <li>- OO.SS.</li> <li>- Personale</li> <li>- Organismi di parità</li> </ul>	<b>1</b>	rilevazione del benessere organizzativo sulla base di un modello elaborato dal CUG.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CUG</li> <li>- Struttura Competente dell'ente</li> <li>- CPEL</li> </ul>	2013/2014
	realizzare strumenti atti a prevenire le discriminazioni.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personale</li> <li>- CUG</li> <li>- Decisori politici</li> <li>- Enti del comparto</li> <li>- OO.SS.</li> <li>- Organismi di parità</li> </ul>	<b>2</b>	Approvazione del codice per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici predisposto dal CUG.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CUG</li> <li>- Struttura Competente dell'ente</li> <li>- CPEL</li> </ul>	2013/2014