



# COMUNE DI RENDE

PROVINCIA DI COSENZA

## *Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026*

Il presente Piano di Azioni positive costituisce l'aggiornamento per l'anno 2024 del Piano adottato per il triennio precedente in una visione di continuità sia programmatica che strategica ed è rivolto a promuovere all'interno dell'Ente l'attuazione di obiettivi di parità e pari opportunità come impulso alla conciliazione tra vita privata e lavoro, per sostenere condizioni di benessere lavorativo anche al fine di prevenire e rimuovere qualunque forma di discriminazione.

Esso si pone inoltre, in linea con i contenuti del Piano della performance e del piano per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, come strumento per poter attuare le politiche di genere di tutela dei lavoratori e come strumento indispensabile nell'ambito del generale processo di riforma della P.A., diretto a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa attraverso la valorizzazione delle risorse umane.

### **Area Benessere Organizzativo**

**Obiettivo:** Promuovere il benessere organizzativo per favorire un buon clima di lavoro.

Il benessere organizzativo rappresenta la sintesi di una molteplicità di fattori che agiscono su diversa scala. La sua percezione dipende dalle generali politiche dell'Ente in materia di personale, ma anche dalle decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dai dirigenti e dalle posizioni organizzative, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

**Azione 1:** Verifica e valutazione dello stato di percezione del Benessere Organizzativo tra i dipendenti tramite la somministrazione del Questionario sul Benessere Organizzativo un mezzo utile per consentire all'Amministrazione di sopperire alle eventuali criticità emerse;

**Azione 2:** Realizzazione del benessere organizzativo attraverso i seguenti aspetti:

1. Coinvolgimento e partecipazione del personale agli obiettivi istituzionale dell'Ente;
2. Motivazione del personale;
3. Aumento della soddisfazione lavorativa e del senso di appartenenza all'Amministrazione;
4. Sviluppo delle relazioni di fiducia tra le parti;

**Azione 3:** Individuare situazioni di discriminazioni, stress, difficoltà sul lavoro promuovendo azioni di comunicazione e di sensibilizzazione.

### **Area Formazione e riqualificazione professionale**

**Obiettivo:** Garantire le pari opportunità anche in materia di formazione, di aggiornamento e di riqualificazione professionale, di opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative in tema di progressioni di carriera, incentivi e progressioni economiche.

**Azione 1:** Predisporre un piano di formazione, a seguito di opportuni confronti con i Responsabili di Settore, al quale avranno accesso tutte le dipendenti ed i dipendenti.

**Azione 2:** Utilizzare sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici e di carriera, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere.

**Azione 3:** Affidare gli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni. Nel caso di analoga qualificazione e preparazione professionale, prevedere ulteriori parametri valutativi per non discriminare il sesso femminile rispetto a quello maschile.

### **Area Organizzazione e Lavoro**

**Obiettivo:** Proseguimento del progetto teso a migliorare, sviluppare e approfondire strumenti e tecniche per accrescere le capacità di pianificazione del lavoro e di gestione del tempo, in equilibrio fra tempo di lavoro e tempo di vita;

**Azione 1:** Implementazione di tecnologie per una migliore fruibilità dei servizi e il dispiegamento di sistemi di comunicazione e collaborazione;

**Azione 2:** Continuazione delle iniziative di rotazione del personale comunale, ponendo anche attenzione al benessere psico-fisico del dipendente.

**Azione 3:** Potenziare le piattaforme tecnologiche che abilitano il lavoro agile con lo scopo di sfruttare le possibilità in termini di riduzione dei costi e miglioramento di produttività e benessere collettivo, tenendo conto anche delle differenze di genere e di età, in un'ottica inclusiva, favorendo la futura estensione ordinaria massima del lavoro agile e la predisposizione di tale modalità lavorativa orientata più al raggiungimento di "risultati" che al mero "tempo di lavoro", nonché regolamentando le nuove necessità emergenti in tema di lavoro agile.