



PROVINCIA DI FROSINONE

PIANO DELLE AZIONI POSITIVE

TRIENNIO
2026-2028

Il Piano delle Azioni Positive della Provincia di Frosinone

Allegato 6 Piao 2026-2028

Indice

Il quadro normativo

Riferimenti

Il Piano delle Azioni Positive della Provincia di Frosinone per il triennio 2026-2028. Obiettivi

Aree di intervento

Durata

Il quadro normativo

- L. 20 maggio 1970, n. 300, recante *“Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento”*;
- Legge 10 aprile 1991, n. 125, recante *“Azioni positive per la realizzazione per la parità uomo donna nel lavoro”*;
- D.Lgs 23 maggio 2000, n. 196, recante *“Disciplina dell’attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’articolo 47 della legge 17 maggio 1999, n. 144”*, il cui art. 7 introduce, per la pubblica amministrazione piani di azioni positive al fine di assicurare la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne;
- D.Lgs. 8 marzo 2000, n. 53, recante *“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”*;
- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, recante *“Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”*, a norma dell’art. 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53;
- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*, che ha esteso anche alle pubbliche amministrazioni il compito di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il cui art. 7, comma 1 prevede che *“Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo”*, delineando quindi nuove prospettive di implementazione delle azioni positive che sono da intendersi volte ad accrescere il benessere di tutti i lavoratori;
- D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215, recante *“Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall’origine etnica”*;
- D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216, recante *“Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro”*;

Il Piano delle Azioni Positive della Provincia di Frosinone

Allegato 6 Piao 2026-2028

- D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”*, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246, che riprende e coordina in un testo unico la normativa di riferimento, prevedendo all’art. 48 che ciascuna pubblica amministrazione predisponga un piano di azioni positive volto a *“assicurare [...] la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”* e prevedendo, inoltre, azioni che favoriscano il riequilibrio della presenza di genere nelle attività e nelle posizioni gerarchiche. La nozione giuridica di *“azioni positive”* viene specificata dall’art. 42 *“Adozione e finalità delle azioni positive”* dello stesso decreto ove, si precisa, che esse sono da intendere essenzialmente come misure dirette a rimuovere ostacoli alla realizzazione delle pari opportunità nel lavoro;
- Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 5 luglio 2006, n. 2006/54/CE, riguardante l’attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego;
- D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante *“Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”*;
- 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”*, emanata richiamando la direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, che evidenzia l’importanza del ruolo che le amministrazioni pubbliche ricoprono nello svolgere attività di tipo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e dell’attuazione dei principi delle pari opportunità e delle valorizzazioni delle differenze nelle politiche del personale. La direttiva si pone l’obiettivo di fare attuare completamente le disposizioni normative vigenti, facilitare l’aumento della presenza di donne in posizione apicali, sviluppare best practices volte a valorizzare l’apporto di lavoratrici e lavoratori, orientare le politiche di gestione delle risorse umane secondo specifiche linee di azione;
- L. 9 aprile 2008, n. 81, recante *“Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*, il cui art. 28, comma 1 prevede che *“La valutazione di cui all’art. 17, comma 1, lettera a), [...] deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori , [...] tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, [...] quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, [...] nonché quelli connessi alle differenze di genere, all’età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro”*;
- D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante *“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”* che, in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, nell’introdurre il ciclo di gestione della performance, richiama i principi espressi dalla normativa in tema di pari opportunità, prevedendo inoltre che il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa sia inerente, tra l’altro, anche al raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, ed il cui art. 8, al comma 1, prevede che la misurazione e valutazione della performance organizzativa dei dirigenti e del personale delle amministrazioni pubbliche, riguardi anche il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità;

Il Piano delle Azioni Positive della Provincia di Frosinone

Allegato 6 Piao 2026-2028

- L. 4 novembre 2010, n. 183, recante *“Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”*, il cui art. 21 è intervenuto in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle P.A. apportando modifiche rilevanti agli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001. In particolare la modifica dell’art. 7, comma 1 ha introdotto l’ampliamento delle garanzie, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad ogni altra forma di discriminazione che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria, esplicitando che *“le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l’assenza di ogni forma di discriminazione diretta ed indiretta relativa all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, estendendo il campo di applicazione nell’accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le P.A. 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”*. La norma allarga quindi il campo di osservazione, individuando ulteriori fattispecie di discriminazioni, rispetto a quelle di genere, a volte meno visibili, quali, ad esempio, gli ambiti dell’età e dell’orientamento sessuale, oppure quello della sicurezza sul lavoro;
- Direttiva 4 marzo 2011 *“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”*;
- D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119, recante *“Attuazione dell’art. 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”*;
- L. 23 novembre 2012, n. 215, recante *“Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni”*;
- D.L. 14 agosto 2013, n. 93, convertito nella L. 15 ottobre 2013, n. 119, che ha introdotto disposizioni urgenti finalizzate a contrastare il fenomeno della violenza di genere;
- Piano strategico nazionale sulla violenza maschile contro le donne 2017-2020, approvato nella seduta del Consiglio dei Ministri del 23 novembre 2017;
- D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”*, in attuazione dell’art. 1, commi 8 e 9 della L. 10 dicembre 2014, n. 183;
- L. 7 agosto 2015, n.124, recante *“Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”*, e in particolare l’art. 14 concernente *“Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche”*;
- L. 7.04.2014, n. 56, recante *“Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni”*, come modificata dal Decreto Legge n. 90 del 24.06.2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 114;
- L. 22 maggio 2017, n. 81, recante *“Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”*;

Il Piano delle Azioni Positive della Provincia di Frosinone

Allegato 6 Piao 2026-2028

- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 1 giugno 2017, n. 3, recante *“Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della L. 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”*;
- Direttiva n. 2 del 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, recante le linee di indirizzo volte ad orientare le amministrazioni pubbliche in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante *“Codice della pari opportunità tra uomo e donna”*, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione

Riferimenti

Il Decreto legislativo 11 aprile, 2006 n. 198 e ss.mm. e ii., recante il *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”* (ai sensi dell'articolo 6 della Legge. 28 novembre 2005, n. 246), prevede all’art. 48 che *“ ... le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province....., 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, a promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto-rappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi.”*

Tali disposizioni definiscono gli atti aventi ad oggetto le misure volte ad eliminare distinzioni, esclusioni o limitazioni basate sul genere, che comportino la compromissione del riconoscimento, del godimento o dell’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile.

La strategia delle azioni positive è finalizzata a rimuovere gli ostacoli che possono incontrarsi, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, di età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali.

Le azioni positive sono nate come strumento operativo della politica europea, per favorire l’attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La valorizzazione delle persone, di entrambi i generi, costituisce elemento fondamentale per l’attuazione delle disposizioni normative, richiedendosi, inoltre, per la stessa realizzazione, l’individuazione di politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Occorre, porre in essere azioni tese al miglioramento della qualità del lavoro, a fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e a rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla valorizzazione professionale e allo sviluppo di pari opportunità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici.

Il Piano delle Azioni Positive della Provincia di Frosinone

Allegato 6 Piao 2026-2028

La valorizzazione delle differenze costituisce, quindi, fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Le azioni positive, sono, quindi, finalizzate a:

- Eliminare le disparità nella formazione professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale;
- Favorire l'accesso al lavoro autonomo ed alla formazione imprenditoriale, la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che possono determinare effetti pregiudizievoli, in funzione del sesso dei dipendenti nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività nei settori tecnologicamente avanzati ed a livelli di responsabilità superiore;
- Favorire, anche mediante una diversa e più funzionale organizzazione, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II, pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- L'accesso al lavoro ed agli impieghi pubblici;
- Le differenze retributive;
- La prestazione lavorativa e la carriera;
- Le prestazioni previdenziali;
- L'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali;
- Il reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza;
- Il licenziamento per causa di matrimonio

Le azioni positive costituiscono, pertanto, misure "*temporanee speciali*" che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono finalizzate alla rimozione degli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure "*speciali*", perché ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e "*temporanee*", poiché necessarie fino alla totale eliminazione della disparità di trattamento tra uomini e donne.

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 ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE "*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" , laddove individua le finalità e le linee di azione da seguire per l'attuazione delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione.

Il Piano delle Azioni Positive della Provincia di Frosinone

Allegato 6 Piao 2026-2028

Alla luce delle disposizioni della citata normativa, le azioni positive costituiscono strumenti atti all'eliminazione degli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, al fine del raggiungimento della piena parità, anche mediante interventi di valorizzazione del lavoro delle donne.

Accanto a tali obiettivi, sono poste in essere azioni dirette a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi di vita.

Come riferito nelle Linee Guida della Direttiva 4 marzo 2011, il raggiungimento della parità e delle pari opportunità si ottiene rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica, di discriminazione, diretta ed indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua.

Le azioni positive, pertanto, costituiscono, non solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma sono finalizzate alla promozione delle pari opportunità e all'eliminazione di ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro.

La valorizzazione professionale ed il benessere organizzativo costituiscono, quindi, elementi determinanti per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea, provvedendo anche ad aumentare l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni.

Le azioni positive, quindi, si intrecciano strettamente con quelle per la realizzazione del benessere organizzativo all'interno dell'Ente, anche in considerazione delle disposizioni introdotte dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183, come evidenziato dalla direttiva n. 2 del 26.6.2019, le cui finalità possono essere sintetizzate nei seguenti punti:

- Superare la frammentarietà dei precedenti interventi con una visione organica;
- Sottolineare fortemente il legame tra pari opportunità, benessere organizzativo e performance delle amministrazioni;
- Semplificare l'implementazione delle politiche di genere con meno adempimenti e più azioni concrete;
- Rafforzare il ruolo del CUG con la previsione di nuclei di ascolto organizzativo;
- Spingere la pubblica amministrazione ad essere un datore di lavoro esemplare, punto di partenza per un cambiamento culturale del Paese.

La citata direttiva evidenzia anche il collegamento del Piano delle Azioni Positive al Piano della Performance, e come la sua realizzazione rilevi ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale. Per il raggiungimento degli obiettivi individuati, prevede cinque linee di azione, cui devono attenersi le amministrazioni pubbliche:

- piani triennali azioni positive;
- rafforzamento dei CUG e contrasto alle discriminazioni;
- organizzazione del lavoro;
- formazione e diffusione del modello culturale improntato alla promozione delle pari opportunità e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- politiche di reclutamento e gestione del personale

Il Piano delle Azioni Positive della Provincia di Frosinone per il triennio 2026-2028. Obiettivi

In continuità con i precedenti Piani, il Piano Triennale delle Azioni Positive della Provincia di Frosinone predisposto per il triennio 2026-2028 rappresenta uno strumento operativo per promuovere interventi tesi al superamento delle disparità di genere e alla promozione di una cultura del rispetto delle pari opportunità e della non discriminazione all'interno dell'Ente e nella comunità.

Il Piano delle Azioni Positive della Provincia di Frosinone per il triennio 2026-2028 ha quindi lo scopo di permettere all'Ente di migliorare il proprio ruolo in quanto datore di lavoro, dando al personale la possibilità di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza discriminazione o particolari disagi, anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale.

Le misure devono quindi consistere in iniziative dirette a migliorare sia la condizione del singolo all'interno dell'organizzazione, sia il clima lavorativo e l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa in generale.

Il Piano costituisce un'importante risorsa per l'Amministrazione, in coerenza con le attività proprie del CUG, coadiuvando il processo di diagnosi di disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze.

Gli interventi del Piano costituiscono parte integrante delle azioni strategiche della Provincia di Frosinone, inserite nell'ambito degli strumenti finalizzati al raggiungimento di una organizzazione ottimale. In coerenza con gli altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, anche il Piano delle Azioni Positive è da considerarsi sempre in costante evoluzione e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato ed approvato il Piano per il triennio successivo.

Il presente Piano delle Azioni Positive favorisce l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento ai seguenti principi:

- pari opportunità, come condizione di uguale possibilità di riuscita o di pari occasioni favorevoli;
- azioni positive, come strategia destinata a stabilire l'uguaglianza delle opportunità;
- garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti;
- tutelare il benessere psicologico dei lavoratori garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane perché favorisca le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale e tenga conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- rimuovere gli ostacoli che impediscano di fatto la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne.

Aree di intervento

Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro

Obiettivo 1: Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing, discriminazioni

Nell'attuazione delle proprie funzioni, la Provincia di Frosinone si propone di garantire un ambiente lavorativo nel quale non si verifichino situazioni conflittuali, ritenendo prioritario tutelare il benessere psicologico dei lavoratori, garantendo loro condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti, mobbizzanti o discriminatori impegnandosi, pertanto, a garantire il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona e alla correttezza dei comportamenti.

Obiettivo 2: Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nelle attività lavorative

Nelle procedure di reclutamento la Provincia di Frosinone:

- garantisce il rispetto delle pari opportunità fra uomini e donne per l'accesso al lavoro richiamando espressamente tale principio nei bandi di selezione di personale e il rispetto della normativa in tema di pari opportunità;
- nei casi in cui siano previsti specifici requisiti fisici per l'accesso a particolari professioni, stabilisce requisiti di accesso ai concorsi/selezioni che siano rispettosi e non discriminatori delle naturali differenze di genere;
- assicura nelle commissioni di concorso o selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

Formazione e sviluppo professionale

Obiettivo 1: Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale con corsi di formazione professionale che offrano possibilità di crescita e di miglioramento, sviluppo carriera e professionalità

La Provincia promuove la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale, senza discriminazione di genere e adotta modalità organizzative delle azioni formative che favoriscano la partecipazione di lavoratori e lavoratrici in condizioni di pari opportunità e non costituiscano ostacolo alla conciliazione fra vita professionale e vita familiare. Sono promosse le attività formative che possono consentire a tutti i dipendenti di sviluppare una crescita professionale e/o di carriera, ciò anche al fine di realizzare un miglioramento della qualità del lavoro attraverso la gratificazione e la valorizzazione delle capacità professionali dei dipendenti. I percorsi formativi dovranno essere organizzati, ove possibile, in orari compatibili, in modo da consentire la partecipazione e il coinvolgimento del maggior numero di dipendenti possibile. La Provincia di Frosinone promuove la crescita dei propri dipendenti attraverso l'attività di formazione. Nelle esigenze di ogni Settore è garantita la possibilità per le donne e gli uomini lavoratori di frequentare corsi di formazione qualificati, intesi come strumento per accrescere conoscenze e competenze specifiche.

Il Piano delle Azioni Positive della Provincia di Frosinone

Allegato 6 Piao 2026-2028

I corsi sono individuati e organizzati in orari e sedi che li rendano il più possibile accessibili anche a coloro che hanno orario di lavoro part-time e per conciliare esigenze familiari.

Sarà assicurata la formazione e-learning con corsi on line facilmente gestibili dal personale anche attraverso registrazioni con flessibilità oraria.

Obiettivo 2: Sviluppo carriera e professionalità

La Provincia di Frosinone favorisce opportunità di carriera e di sviluppo della professionalità sia al personale maschile che femminile, compatibilmente con le disposizioni normative e con la disponibilità di risorse finanziarie in tema di incentivi e progressioni economiche.

La finalità del presente obiettivo è individuabile nella creazione di un ambiente lavorativo stimolante, in relazione anche alle finalità di conseguimento della performance dell'Ente, favorendone lo sviluppo della professionalità acquisita all'interno.

Le azioni che la Provincia di Frosinone intende porre in essere si individuano:

- nella programmazione di percorsi formativi specifici rivolti sia al personale femminile che maschile;
- nell'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti meritevoli attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici, nonché delle progressioni economiche, senza discriminazioni di genere;
- nell'affidamento degli incarichi di responsabilità sulla base della professionalità e dell'esperienza acquisita, senza discriminazioni.

Durata

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato sul sito internet dell'Ente.

Durante il periodo di vigenza del Piano saranno raccolti, pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del CUG e del personale.