



CORSO DI FORMAZIONE
Online su piattaforma GoToMeeting

La P.A. e il Codice delle Pari Opportunità: strumenti, obblighi, responsabilità nella lotta alle discriminazioni e per la promozione del benessere lavorativo.

Dal 15 novembre al 13 dicembre 2021

Docenza, coordinamento e tutoraggio Avv. Monica Raichini

DESTINATARI

Personale incaricato della Gestione delle Risorse Umane Enti pubblici dell'Umbria e componenti dei Comitati Unici di Garanzia

DURATA E STRUTTURA DEL CORSO

Durata complessiva di **ore 24** e si articola in **n. 6 moduli di ore 4 ciascuno**, di cui 3 dedicate alla formazione frontale e 1 ora ad attività di laboratorio.

FINALITÀ E OBIETTIVI FORMATIVI

Il corso si propone di aggiornare i destinatari sulla disciplina della parità, pari opportunità, non discriminazione e benessere lavorativo e sugli obblighi e adempimenti delle amministrazioni pubbliche dalla stessa derivanti.

Il corso mira a rendere pienamente consapevoli i suoi destinatari circa le finalità sottese ad una corretta e piena applicazione della normativa ed a fornire le conoscenze necessarie per il corretto ed efficace funzionamento dei CUG e per la più completa redazione ed attuazione del Piano per le Azioni Positive.

Nella illustrazione degli argomenti si avrà cura di informare sui più recenti orientamenti della giurisprudenza anche in ordine al sistema delle sanzioni e delle responsabilità.

PROGRAMMA

Lunedì 15 novembre ore 14-18

MODULO 1 - Il codice delle pari opportunità e il concetto di discriminazione

FORMAZIONE FRONTALE

Il concetto di discriminazione nel Codice delle pari opportunità - la nozione alla luce dei principali orientamenti della giurisprudenza:

- la discriminazione di genere;
- la discriminazione diretta e indiretta;
- i divieti di discriminazione disciplinati dal codice delle pari opportunità;
- le discriminazioni diverse dal genere: età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione e lingua;
- i principi di parità, pari opportunità e non discriminazione nel rapporto di lavoro.

LABORATORIO - Simulazione di casi di discriminazione nel rapporto di lavoro



Con il patrocinio di **Regione Umbria**

Consigliera di Parità della
Provincia di Perugia

DONNE al LAVORO
Consigliera di Parità
Provincia di Terni

and
umbria



Giovedì 18 novembre ore 9-13
MODULO 2 - L'impatto del codice per le pari opportunità e delle normative di settore sull'organizzazione e gestione del personale della P.A.

FORMAZIONE FRONTALE

La promozione della parità, delle pari opportunità, della non discriminazione e del benessere lavorativo nella organizzazione e gestione del personale della P.A.:

- il contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e violenza morale o psichica sulle lavoratrici e sui lavoratori e ruolo della Dirigenza;
- il piano della performance;
- la formazione del personale secondo il principio di pari opportunità e non discriminazione e la pianificazione della formazione.

LABORATORIO - Esame delle migliori prassi

Lunedì 22 novembre ore 14-18
MODULO 3 - Il benessere lavorativo e la tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori con riferimento alla promozione della non discriminazione e del contrasto alla violenza di genere

FORMAZIONE FRONTALE

- Le misure in materia di sicurezza sul lavoro con riferimento alla differenza di genere;
- misure di conciliazione fa lavoro e vita familiare;
- il ruolo del responsabile per la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori nei luoghi di lavoro.

LABORATORIO - Esame delle migliori prassi

Lunedì 29 novembre ore 14-18
MODULO 4 - I Comitati Unici di Garanzia

FORMAZIONE FRONTALE

- Costituzione, organizzazione e funzionamento dei CUG;
- il regolamento delle attività del CUG;
- obiettivi e attribuzioni del CUG;
- rapporti con la Consiglieria o con il Consigliere di parità;
- mancata costituzione del CUG: responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche ai fini del raggiungimento degli obiettivi;
- il finanziamento dei CUG.

LABORATORIO - Proposte per un CUG operativo ed efficace

Lunedì 6 dicembre ore 14-18
MODULO 5 - Le azioni positive



FORMAZIONE FRONTALE

- Il concetto di azione positiva;
- il piano triennale delle azioni positive: a) contenuti e sua redazione ed aggiornamento da parte dell'amministrazione; b) il monitoraggio e la verifica degli obiettivi del piano triennale; c) conseguenze derivanti dalla mancata adozione del Piano delle Azioni positive.

LABORATORIO - Casi concreti di azioni positive

Lunedì 13 dicembre ore 14-18

MODULO 6 - Strumenti di tutela giudiziale e stragiudiziale nel caso di violazione delle norme in materia di parità, pari opportunità e non discriminazione

FORMAZIONE FRONTALE

- Il ruolo delle Consigliere e dei Consiglieri di parità nazionale, regionali, delle Città Metropolitane e degli Enti di Area Vasta;
- il ruolo della Consigliera e del Consigliere di fiducia negli enti nei quali ne è stata disposta la nomina;
- il ruolo dei sindacati.

LABORATORIO - Esame di casi pratici di tutela mediante l'intervento delle figure sopra indicate

Consegna attestati di partecipazione da parte della Consigliera di Parità Regione Umbria a chi avrà frequentato almeno il 75% delle lezioni



PRINCIPALI FONTI NORMATIVE

D.lgs 8 marzo 2000, n. 53, “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 “Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”; D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni”; D.Lgs 9 luglio 2003, n. 215, “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”; D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”; 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 impiego; D.Lgs. n. 81/2008. “Attuazione dell’art. 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento alle differenze di genere”; 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”; L. 4 novembre 2010, n. 183, “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”; D.Lgs. 18 luglio 2011, n. 119, “Attuazione dell’articolo 23 della legge 4 novembre 2010, n. 183”; L. 23 novembre 2012, n. 215, “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 in 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 vigente; Decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri, con delega in materia di pari opportunità, del 25 settembre 2018 con il quale è stata istituita la Cabina di regia per l’attuazione del Piano; D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, “Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro”; L. 7 agosto 2015, n. 124, “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”; Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° giugno 2017, n. 3 recante “Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della legge 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 23 maggio 2007, recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche” adottata dal Ministro pro-tempore per le riforme e la innovazione nella pubblica amministrazione e dal Ministro pro-tempore per i diritti e le pari opportunità; Direttiva 4 marzo 2011, recante “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”; Direttiva n. 2/2019, “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche”; normativa a tutela dell’impatto dell’emergenza COVID-19 in ottica di genere.



Con il patrocinio di **Regione Umbria**

