

# AREA PERFORMANCE E MANAGEMENT

Seminario accreditato dalla SNA per gli iscritti nell'Elenco nazionale dei componenti degli OIV (art. 6 DM 2 dicembre 2016)

## 🎯 OBIETTIVI

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fortemente rilanciato il tema della promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione, rafforzando il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia e ricordando doveri, obblighi e responsabilità.

Il corso si propone di effettuare una puntuale disamina degli obblighi di promozione delle pari opportunità, con particolare riferimento ai soggetti coinvolti, alle politiche di gestione del personale, agli obblighi formativi e di diffusione del modello culturale e al monitoraggio delle azioni implementate.

## 9 CREDITI OIV

## 👤 DOCENTI

**Albino ANGELILLO**  
Avvocato, Esperto di Pubblico Impiego

**Chiara MAZZEO**  
Avvocato e Consigliera di parità

## 📍 LUOGO E DATA

Firenze, 21 maggio  
2020

## LA PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE: OBBLIGHI, MISURE, RESPONSABILITÀ

Le disposizioni della Direttiva DFP 2/2019. Il Piano triennale di Azioni Positive. La gestione del personale. Gli obblighi formativi. Il rafforzamento dei CUG. Il monitoraggio. Ruolo e responsabilità dei soggetti coinvolti

**La promozione della parità e delle pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni.** Il quadro normativo di riferimento e le disposizioni della **Direttiva 2/2019 del Ministro della Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario alle pari opportunità.** L'ambito di applicazione e le finalità della disciplina. **I destinatari:** i Dirigenti, i Comitati Unici di Garanzia (CUG) e gli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV).

**Le azioni implementabili dalle Amministrazioni.**

**La prevenzione e la rimozione delle discriminazioni.** La discriminazione relativa al **trattamento giuridico**, alla **carriera** e al **trattamento economico.** La predisposizione e l'adozione del **Piano triennale di Azioni Positive.** Le sanzioni in caso di mancata adozione: il divieto di effettuare nuove assunzioni. Gli obblighi di aggiornamento annuale.

**Il collegamento del Piano triennale con il ciclo della performance.**

**Le politiche di reclutamento e di gestione del personale.**

Le misure relative all'**organizzazione del lavoro.**

Il **lavoro flessibile** e le misure per la **conciliazione fra vita e lavoro.**

Le iniziative necessarie per stabilire il **riequilibrio.**

La piena attuazione dei **congedi parentali.**

Il **reinserimento del personale** assente da lavoro per lunghi periodi.

I criteri di conferimento degli **incarichi dirigenziali e non dirigenziali.**

**La formazione e la diffusione del modello culturale delle pari opportunità.** Il ruolo cardine della formazione e dell'aggiornamento professionale. **Gli obblighi formativi sul contrasto alla violenza di genere e sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.**

Le azioni di **sensibilizzazione della Dirigenza** e del personale direttivo.

**Il rafforzamento del ruolo e delle funzioni dei CUG.**

I criteri di composizione e le **procedure di nomina.**

**I compiti del CUG.** La funzione propositiva, quella consultiva e quella di verifica.

**Le azioni di tutela dei dipendenti da parte del CUG.** La collaborazione con la **Consigliera di parità, l'OIV, l'RSPP, il responsabile delle risorse umane** e gli altri organismi previsti contrattualmente.

**Il monitoraggio delle azioni di promozione della parità e delle pari opportunità delle Pubbliche Amministrazioni.** Gli obblighi informativi delle Amministrazioni ai CUG.

**I profili di responsabilità.**