

## DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA

- Tipologia dell'attività: INSEGNAMENTI E LABORATORI E DEDICATI AGLI STUDENTI DEI CORSI DI STUDIO E AI SOGGETTI ESTERNI IN POSSESSO DI DIPLOMA DI SCUOLA SUPERIORE

- Titolo dell'attività per l'acquisizione delle competenze trasversali:

### ***Benessere organizzativo, diversità e parità di genere, strumenti normativi e operativi***

- Sede dell'attività e modalità di erogazione: Dipartimento di Giurisprudenza. Lezioni erogate in presenza.

- Periodo di svolgimento delle attività formative: dal 1° aprile al 27 settembre 2024.

- Durata dell'attività (in ore): 48.

- Data entro la quale è possibile effettuare l'iscrizione: 30 aprile 2024.

- Giorni e orari di svolgimento delle attività formative fino alla loro conclusione prevista: Il Corso sarà articolato in 6/7 moduli (di circa 7 ore ciascuno) in date da definire (in linea di massima, nelle giornate di giovedì e venerdì).

- Numero di CFU attribuibili agli/alle studenti/esse che avranno frequentato almeno il 70% delle lezioni/sessioni di apprendimento/laboratori/seminari ed avranno superato la relativa prova finale (esame di profitto o verifica): 6 CFU.

- Modalità di valutazione della prova finale:

Votazione in trentesimi

Idoneità

- Breve descrizione delle attività proposte e delle metodologie didattiche da adottare:

Il Corso si propone di fornire strumenti teorici ed operativi per analizzare criticamente il concetto di benessere organizzativo, di diseguaglianze di genere e di discriminazioni nonché alla comprensione delle complesse dinamiche che connotano le scelte strategiche aziendali e si riverberano sul piano della gestione del personale e delle relazioni sindacali e affrontarne le diverse dimensioni al fine di individuare sia i profili giuridici che vi sono implicati (essenzialmente in termini di responsabilità), sia le principali ricadute sul versante organizzativo-gestionale (principalmente in termini di *performance*).

Tale finalità muove dalla considerazione dell'importanza di preparare alla lettura e alla interpretazione dell'insieme delle fonti normative (di rilievo anche internazionale) rilevanti in materia nonché alla comprensione – in chiave storico-politica e filosofica – delle dinamiche sottostanti, specie in termini di culture o poteri dominanti.

Tra i principali strumenti (azioni, misure, prassi, tecniche) riconducibili al concetto di benessere saranno, pertanto, specificamente analizzati quelli più direttamente collegati alla promozione della parità di genere e al riequilibrio al contrasto di qualsiasi forma di discriminazione morale, fisica o psicologica, in coerenza con il

concetto ampio *salute* che emerge dalle fonti internazionali e nazionali, il quale è inteso quale stato di completo *benessere* fisico, mentale e sociale, e non semplice assenza di malattia.

Con riferimento alla strumentazione del diritto antidiscriminatorio e alla promozione della *gender equality*, saranno affrontate, tra l'altro, le questioni concernenti le procedure e le sanzioni nonché il ruolo dei soggetti, istituzionali e non – si pensi, ad es., ai comitati unici di garanzia o ai comitati paritetici –, preposti a promuovere e a garantire il valore delle diversità attraverso l'integrazione tra misure di *policy* e garanzie giuridiche (si pensi alla evoluzione del diritto antidiscriminatorio). Particolare attenzione sarà rivolta a strumenti quali il bilancio di genere e il piano di azioni positive o, più in generale, alla sperimentazione di modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa "innovative" (ad es., lo *smart working*), in coerenza con le istanze mirate a facilitare l'armonizzazione della vita professionale con la vita privata e le esigenze di cura, come peraltro richiesto dall'attuale quadro normativo, oltre che dalle scienze organizzative e dalle prassi o dinamiche reali, le quali hanno visto crescere in maniera repentina, e non senza criticità, il loro ruolo strategico con l'esplosione dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 e con la poderosa azione programmatica ad essa collegata (si pensi a quanto previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza). In tale prospettiva, sarà altresì considerata la normativa in materia di trasparenza e parità salariale (direttiva UE 2023/970) nonché di certificazione della parità di genere.

Le attività proposte e la metodologia impiegata, incentrata su unità di apprendimento interdisciplinari, consentiranno di acquisire capacità di lettura critica dei fenomeni concernenti le diseguaglianze di genere e le discriminazioni nel mondo del lavoro, anche nella prospettiva offerta dal c.d. approccio intersezionale.

Nella prospettiva descritta, l'offerta formativa sarà articolata in moduli di lezioni frontali/esercitazioni/laboratori che, con metodologia pluridisciplinare e interdisciplinare, saranno dedicati alle seguenti tematiche: *diversity* management e parità di genere; tempo e luogo della prestazione lavorativa; stereotipi di genere, lavoro di cura e politiche di armonizzazione; benessere organizzativo, valutazione della *performance* e sostenibilità sociale; rappresentazione plurale e paritaria nell'ambito delle istituzioni e della comunicazione pubblica; lavoro e politiche di integrazione religiosa; diritto antidiscriminatorio e promozione delle pari opportunità.

La Commissione didattica, in linea con gli obiettivi del corso, sarà costituita da docenti UniBA che daranno il loro contributo al percorso formativo.

---

- Cognome, nome e recapito di posta elettronica o telefonico del docente responsabile:  
Aurora Adriana, [auroraadriana.vimercati@uniba.it](mailto:auroraadriana.vimercati@uniba.it); cell. 347 2789503.

La direzione scientifica del Corso è condivisa con le prof.sse:  
Carla SPINELLI, Docente Dip.to Giurisprudenza, Presidente CugUniBa  
Laura MITAROTONDO, Docente del Dip.to di Scienze politiche UniBa  
Giovanna IACOVONE, Docente Dipartimento delle Culture Europee e del Mediterraneo - UniBas