

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DEL
CONSIGLIO REGIONALE

TRIENNIO 2025-2027

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027

Il Piano delle Azioni Positive è definito in collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia (CUG). Infatti, i Comitati Unici di Garanzia - organismi paritetici presenti in tutte le Pubbliche Amministrazioni in sostituzione dei precedenti Comitati Pari opportunità e Comitati contro il Mobbing - hanno competenze molto estese, che spaziano dalla promozione delle pari opportunità, al contrasto del mobbing e delle discriminazioni, alla promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, alla tutela della salute e della sicurezza, e in generale, alla promozione del benessere organizzativo.

L'attuale Comitato Unico di Garanzia Regionale, preso atto che il mandato del precedente Comitato è scaduto il 31 dicembre 2024, si è formalmente insediato il 1° gennaio 2025. Fin dal suo insediamento, il nuovo CUG ha preso visione delle attività svolte nell'ambito del Piano delle Azioni Positive (PAP) 2024-2026. Attraverso una ricognizione puntuale, il Comitato ha analizzato le iniziative completate, quelle ancora in corso di attuazione, nonché le criticità riscontrate durante l'implementazione del Piano Precedente.

Sulla base di questa analisi, il nuovo CUG ha elaborato una proposta organica che include sia la prosecuzione delle attività ancora in corso, sia l'introduzione di nuove azioni, allineate alle più recenti esigenze organizzative e normative. Particolare attenzione è stata rivolta alla definizione degli obiettivi strategici per il triennio 2025-2027, con l'intento di consolidare i progressi raggiunti e proporre interventi innovativi per la promozione della parità di genere, l'inclusione e il benessere lavorativo.

Il documento si pone come obiettivo principale la promozione della parità di genere, dell'inclusione e del benessere lavorativo, creando condizioni di pari opportunità e valorizzando le diversità come fattori di qualità nelle relazioni sia interne che esterne all'Ente. Le azioni previste mirano a:

- Rafforzare il ruolo del CUG attraverso una maggiore partecipazione a reti nazionali e territoriali per il confronto e lo scambio di buone prassi, pubblicizzando le attività del CUG e coinvolgendolo attivamente nell'adozione di atti e misure sul benessere del personale, incluse modalità organizzative e gestione dei tempi di lavoro.
- Promuovere la sensibilizzazione e la formazione del personale su pari opportunità, valorizzazione delle differenze (genere, abilità, età, provenienza), contrasto a violenza di genere, discriminazioni, mobbing, molestie e gestione dei conflitti.
- Dotare il Consiglio regionale di strumenti per prevenire situazioni conflittuali e discriminatorie anche attraverso la continuità di funzionamento dello Sportello di ascolto e l'adozione di un codice di condotta.

- Favorire il riequilibrio di genere e sostenere la conciliazione tra vita lavorativa e familiare mediante supporto a scelte consapevoli e azioni mirate al reinserimento lavorativo dopo lunghe assenze.

Riguardo a quest'ultimo punto, si sottolinea che anche per il 2024, i dati relativi alla distribuzione dei contratti part-time hanno confermato uno squilibrio significativo: il 13,51% di tali contratti è stato sottoscritto da lavoratori uomini, contro l'86,49% da lavoratrici.

Se si volesse calcolare l'indice di equilibrio relativo al personale femminile e maschile avente contratto part time, il risultato sarebbe 0,15 valore che pur essendo ben lontano da 1, è in miglioramento da un triennio a questa parte.

Questo semplice dato racconta che, ancora oggi, l'esigenza di conciliare la vita lavorativa con gli impegni familiari è soprattutto appannaggio delle donne.

L'impegno del Consiglio sarà rivolto quindi nei prossimi anni a promuovere e realizzare iniziative che supportino i lavoratori e le lavoratrici in scelte consapevoli e non penalizzanti, puntando a un progressivo riequilibrio di genere.

RAPPRESENTAZIONE DELLA SITUAZIONE DI FATTO

Indispensabile per l'attività di pianificazione è stata la conoscenza dettagliata della rappresentazione della situazione di fatto nella quale si opera e, pertanto, per ciò che riguarda le politiche connesse allo sviluppo delle pari opportunità, dalla raffigurazione di un'aggiornata situazione degli organici.

Il personale, al 31.12.2024, era così distribuito:

TAB. 1: RIPARTIZIONE PERSONALE CONSIGLIO AL 31/12/2024						
DESCRIZIONE INCARICO / AREA	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	% su totale uomini	Valori assoluti	% su totale donne	Valori assoluti	% sul totale
SEGRETARIO GENERALE		0,00%	1	0,55%	1	0,37%
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO	2	2,25%		0,00%	2	0,74%
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO	9	10,11%	6	3,30%	15	5,54%
DIRIGENTI COMANDATI IN INGRESSO		0,00%	1	0,55%	1	0,37%
PERSONALE NON DIRIGENZIALE TEMPO INDETERMINATO	76	85,39%	164	90,11%	240	88,56%
ALTRO PERSONALE IN SERVIZIO (COMANDATI, DISTACCATI, ECC.)	2	2,25%	10	5,49%	12	4,43%
TOTALE	89		182		271	
% SU TOTALE		32,84%		67,16%		

TAB. 2: RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO 31/12/2024 - PERSONALE DIRIGENZIALE																
PERSONALE DIRIGENZIALE	UOMINI							DONNE							Totale per inquadramento e generale	
	Classi età	= < 30	da = > 31 a = < 40	da = > 41 a = < 50	da = > 51 a = < 60	= > 61	TOTALE	%	= < 30	da = > 31 a = < 40	da = > 41 a = < 50	da = > 51 a = < 60	= > 61	TOTALE		%
Inquadramento																
SEGRETARIO GENERALE						0	0,00%					1		1	13%	1
DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO			1		1	2	18,18%							0	0%	2
DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO		1			6	2	9	81,82%				4	2	6	75%	15
DIRIGENTI COMANDATI IN INGRESSO							0,00%			1				1	13%	1
Totale per classi di età e generale		0	1	1	7	2	11		0	0	1	5	2	8		19
% sul personale complessivo			5,3%	5,3%	36,8%	10,5%	57,9%		0,0%	0,0%	5,3%	26,3%	10,5%	42,1%		

TAB. 3: RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETÀ NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO 31/12/2024 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE																
PERSONALE NON DIRIGENZIALE	UOMINI							DONNE							Totale per inquadramento e generale	
	Classi età	= < 30	da = > 31 a = < 40	da = > 41 a = < 50	da = > 51 a = < 60	= > 61	TOTALE	%	= < 30	da = > 31 a = < 40	da = > 41 a = < 50	da = > 51 a = < 60	= > 61	TOTALE		%
Inquadramento																
COMANDI IN INGRESSO						0	0,00%							0	0,00%	0
DISTACCHI IN INGRESSO					1	1	2	2,56%		1	3	5	1	10	5,75%	12
TEMPO DETERMINATO CFL						0	0,00%							0	0,00%	0
TEMPO INDETERMINATO		1	13	12	37	13	76	97,44%	5	18	19	98	24	164	94,25%	240
GIORNALISTI						0	0,00%							0	0,00%	0
TIROCINANTI						0	0,00%							0	0,00%	0
Totale per classi di età e generale		1	13	12	38	14	78		5	19	22	103	25	174		252
% sul personale complessivo		0,4%	5,2%	4,8%	15,08%	5,6%	31,0%		2,0%	7,5%	8,7%	40,9%	9,9%	69,0%		

- Incluso personale in aspettativa, in distacco e in comando solo in ingresso

Per il triennio 2025-2027, in continuità con quanto previsto per il triennio 2024-2026, l'Amministrazione, sentito il CUG, ha valutato di concentrarsi sulle seguenti Azioni positive:

AZIONE	1
TITOLO	CONSOLIDAMENTO E POTENZIAMENTO DELLE RELAZIONI CON LA RETE NAZIONALE DEI CUG E SVILUPPO DI INTESE LOCALI
OBIETTIVO	Mantenere e rafforzare i rapporti con la Rete Nazionale dei CUG, consolidando il dialogo e lo scambio di buone prassi tra amministrazioni. Parallelamente, sviluppare relazioni con i CUG locali, anche con gli Enti SIREG, favorendo sinergie per la promozione di politiche di pari opportunità e benessere organizzativo.
AZIONI	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione attiva alle iniziative e agli incontri della Rete Nazionale dei CUG. • Organizzazione e partecipazione a incontri sul territorio di Milano e della Lombardia finalizzata a sviluppare collaborazioni e progettualità condivise.
INDICATORI	Dicembre 2025 <ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione di almeno un componente del Comitato ad almeno 3 incontri della Rete Nazionale dei CUG. • Elaborazione di una o più proposte per ampliare la collaborazione con altri CUG locali e in particolar modo con i CUG degli Enti Sireg.
TEMPI	ANNO 2025

AZIONE	2
TITOLO	SPORTELLO DI ASCOLTO E COUNSELLING
OBIETTIVO	Dare Maggiore impulso allo Sportello di Ascolto, garantendo supporto psicologico e organizzativo ai dipendenti.
AZIONI	<ul style="list-style-type: none"> • Definizione più dettagliata delle modalità operative dello Sportello di Ascolto e nomina del personale qualificato. • Campagne di comunicazione interna per informare i dipendenti. • Creazione e pubblicazione di contenuti informativi nella intranet regionale.
INDICATORI	ENTRO GIUGNO 2025 Piena operatività dello Sportello di Ascolto DICEMBRE 2025 – monitoraggio e analisi delle richieste pervenute
TEMPI	TRIENNIO 2025-2027

AZIONE	3
TITOLO	AMPLIAMENTO DELLA PUBBLICIZZAZIONE DELLE ATTIVITA' SVOLTE, SENSIBILIZZAZIONE DEI DIPENDENTI REGIONALI E RAFFORZAMENTO DELLE FUNZIONI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
OBIETTIVO 1	AMPLIAMENTO DELLE PUBBLICAZIONI SULLA INTRANET Consolidare e ampliare la conoscenza del CUG e delle sue attività tra i dipendenti e gli stakeholder regionali, promuovendo un'interazione più attiva e consapevole.
AZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento e miglioramento del banner sulla home page della intranet consiliare.
INDICATORI	DICEMBRE 2025: <ul style="list-style-type: none"> • Aggiornamento periodico dei vari contenuti nella sezione dedicata al CUG. • Monitoraggio della visualizzazione della pagina del CUG.
TEMPI	TRIENNIO 2025-2027
OBIETTIVO 2	PROMOZIONE DELLA CONSAPEVOLEZZA SULLE GIORNATE DEDICATE ALLA PARITÀ DI GENERE E AL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI Promuovere la sensibilizzazione e l'informazione tra i dipendenti regionali sulle tematiche relative al contrasto alla violenza di genere, alle discriminazioni e alla parità di genere, attraverso il riconoscimento e la valorizzazione delle giornate nazionali e internazionali dedicate.
AZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • Dare rilievo alle giornate nazionali e internazionali legate al contrasto alla violenza di genere e alle discriminazioni sulla Intranet consiliare. • Diffondere contenuti informativi e di sensibilizzazione (articoli, video, infografiche) pubblicati sulla Intranet consiliare in occasione di giornate chiave come il 1° marzo (Giornata internazionale contro le discriminazioni) e il 25 novembre (Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne).
INDICATORI	DICEMBRE 2025: <ul style="list-style-type: none"> • Pubblicazione dei contenuti sulla intranet consiliare per sensibilizzare il personale sui temi della parità di genere e della lotta contro la violenza e le discriminazioni.
TEMPI	TRIENNIO 2025-2027
OBIETTIVO 3	RAFFORZAMENTO DELLE FUNZIONI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA Rafforzare le funzioni consultive e propositive del Comitato Unico di Garanzia (CUG) della Regione Lombardia in relazione alle tematiche che incidono sul benessere dei dipendenti, con un focus specifico sulla promozione della conciliazione tra vita professionale e vita privata.
AZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • Consultare il CUG in modo formale e sistematico durante l'elaborazione degli atti e delle politiche regionali che hanno un impatto diretto o indiretto sul benessere lavorativo e personale dei dipendenti.

	<ul style="list-style-type: none"> Promuovere il contributo del CUG nella definizione e nell'implementazione di misure concrete per favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.
INDICATORI	<p>DICEMBRE 2025</p> <ul style="list-style-type: none"> Consultazione del CUG su almeno un atto decisionale rilevante in materia di conciliazione vita-lavoro. <p>DICEMBRE 2026 Consolidamento della consultazione del CUG come parte integrante dei processi decisionali.</p>
TEMPI	TRIENNIO 2025-2027

AZIONE	4
TITOLO	FORMAZIONE
OBIETTIVO 1	GESTIONE DELLE DIFFERENZE - La cultura del rispetto (Syllabus)
	Dal sito syllabus.gov.it <i>"Il programma mira ad accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione per il raggiungimento degli obiettivi istituzionali e il miglioramento del benessere organizzativo anche attraverso l'utilizzo di specifici strumenti e di una corretta comunicazione interpersonale."</i>
AZIONE	Prima sperimentazione del corso Syllabus: erogazione a 10-20 dipendenti del Consiglio, al fine di valutare la possibilità di ampliamento negli anni successivi
INDICATORI	Completamento del corso da parte dei dipendenti coinvolti con raccolta di feedback ragionati che permettano la valutazione di ampliamento
TEMPI	DICEMBRE 2025
OBIETTIVO 2	Benessere organizzativo
AZIONE	Definizione di un nuovo modello di questionario e valutazione sulla tempistica di erogazione
INDICATORI	Definizione del nuovo modello entro l'anno; decisione definitiva sull'erogazione da effettuare nel 2026
TEMPI	ANNO 2025

AZIONE	5
TITOLO	CONTRASTO A QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA – CODICE DI CONDOTTA
OBIETTIVO	Prevenire qualsiasi comportamento lesivo della dignità umana all'interno dei luoghi di lavoro, tutelare l'integrità psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori, garantire il diritto ad un ambiente di lavoro sereno e favorevole a relazioni e comunicazioni interpersonali improntate al reciproco rispetto e a principi di correttezza, libertà, dignità ed uguaglianza.
AZIONI	L'azione positiva prevede: <ul style="list-style-type: none"> • Approvazione del Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing. • condivisione del Codice di condotta con tutti i dipendenti. • Aggiornamento periodico dei recapiti dei centri antiviolenza, il numero verde 1522 (Numero Antiviolenza e Antistalking) e di tutte le news relative all'azione positiva in oggetto.
INDICATORI	GIUGNO 2025 <ul style="list-style-type: none"> • Approvazione del codice di condotta e diffusione tra i dipendenti Regionali. DICEMBRE 2025: <ul style="list-style-type: none"> • Monitoraggio delle pubblicazioni delle news sui temi dell'Antiviolenza e Antistalking
TEMPI	TRIENNIO 2025-2027
Il presente obiettivo è realizzato in comune con la Giunta regionale come descritto nel piano triennale delle azioni positive 2025-2027 della Giunta regionale.	

AZIONE	6
TITOLO	ACCOMPAGNARE E SOSTENERE IL RIENTRO A LAVORO DOPO LUNGHE ASSENZE CON PARTICOLARE ATTENZIONE ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI
OBIETTIVO	L'azione positiva ha come obiettivo quello di promuovere iniziative atte a favorire il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali.
AZIONI	Al momento del rientro invio di un <i>gif/video</i> breve di benvenuto con trasmissione delle comunicazioni organizzative, che sono state indirizzate a tutto il personale e relative al periodo di assenza. L'azione si avvale del supporto del Comitato Unico di Garanzia che prenderà in carico le eventuali richieste di supporto avanzate dai colleghi che rientrano dopo lunghi periodi di assenza.
INDICATORI	DICEMBRE 2025: <ul style="list-style-type: none"> • Numero invii di gif/video breve di benvenuto nel corso dell'anno; • Numero prese in carico delle richieste di supporto avanzate dai dipendenti, che rientrano in servizio dopo lunghi periodi di assenza.

TEMPI	ANNO 2025-2027
--------------	-----------------------

AZIONE	7
TITOLO	CONCILIAZIONE TEMPI VITA - LAVORO
OBIETTIVO	Informare i dipendenti sull'adeguamento della disciplina del lavoro a distanza, a seguito di approvazione del nuovo CCNL.
AZIONE	<p>DICEMBRE 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Applicazione e monitoraggio della nuova disciplina sul Lavoro a distanza prevista in sede di contrattazione collettiva nazionale e decentrata; <p>Diffusione di un video fumetto di aggiornamento della disciplina.</p>
INDICATORI	ANNO 2025
TEMPI	Informare i dipendenti sull'adeguamento della disciplina del lavoro a distanza, a seguito di approvazione del nuovo CCNL.

AZIONE	8
TITOLO	COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI
OBIETTIVO	Garantire la parità di genere nella composizione delle Commissioni esaminatrici dei concorsi. In particolare, garantire la parità di genere anche per quanto riguarda la figura del Presidente delle Commissioni.
AZIONE	Nei decreti di nomina dei componenti di tutte le Commissioni esaminatrici orientare il criterio di scelta del Presidente delle Commissioni esaminatrici in base all'alternanza di genere. Utilizzare come parametro di riferimento anche il decreto di nomina dei membri della commissione esaminatrice della procedura antecedente a quella oggetto di nuova nomina.
INDICATORI	<p>DICEMBRE 2025</p> <p>Raggiungere la parità di genere nella nomina delle Commissioni esaminatrici dei concorsi. Raggiungere la parità di genere tra i Presidenti delle Commissioni.</p>
TEMPI	TRIENNIO 2025-2027

Per l'attuazione delle Azioni positive previste nella presente sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il Consiglio regionale dispone di risorse economiche sufficienti. Non è previsto un budget dedicato, ma le risorse vengono imputate ai diversi capitoli di bilancio a seconda dell'azione posta in essere. Per l'attuazione delle Azioni positive, si dispone altresì delle competenze necessarie, essendo l'attuazione garantita dalla collaborazione tra l'Amministrazione, il Comitato Unico di Garanzia e il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione.