

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2026-2028

Il Comitato Unico di Garanzia opera in continuità con l'anno precedente e ha adottato quest'anno, come modalità di lavoro per la redazione del piano delle azioni positive del triennio 2026-28, la costituzione di un sottogruppo per la redazione di una bozza e la successiva condivisione con l'intero CUG.

Il documento sviluppato 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 sia 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 di misure che abbiano un impatto diretto e indiretto sul benessere del personale, incluse modalità organizzative e gestione dei tempi di lavoro, e che tengano in considerazione le necessità di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale o familiare;
- **promuovere la sensibilizzazione e la formazione di tutto il personale** sui temi della parità e delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze individuali (di genere, abilità, età o provenienza...), con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro che prevenga e contrasti fenomeni quali la violenza, le discriminazioni, il mobbing e le molestie ed aumentare la consapevolezza nei colleghi/e verso qualsiasi comportamento lesivo della dignità umana;
- **dotare il Consiglio Regionale della Lombardia di strumenti per riconoscere, prevenire e contrastare situazioni conflittuali e discriminatorie** attraverso il potenziamento del Servizio di ascolto e counselling, l'adozione del Codice di condotta e l'adozione di linee guida per un linguaggio inclusivo, nonché il ricorso alla Consiglieria di fiducia, qualora necessario.
- **promuovere e sostenere attivamente misure per favorire la conciliazione vita-lavoro** e il rientro al lavoro dopo un periodo di prolungata assenza.
- **dotare, in prospettiva, il Consiglio Regionale della Lombardia di un sistema di raccolta e analisi dati** in grado di fornire un monitoraggio costante per intercettare in modo puntuale i bisogni attuali ed emergenti del personale al fine di promuovere un ambiente lavorativo inclusivo, di orientare con maggiore efficacia le politiche di welfare aziendale.

Pertanto, per il triennio 2026-2028, il CUG propone all'Amministrazione le seguenti Azioni positive:

AZIONE 1	
TITOLO	CONSOLIDAMENTO E POTENZIAMENTO DELLA CONOSCENZA, DEL RUOLO E DELLE FUNZIONI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
OBIETTIVI	1. Consolidare la conoscenza del ruolo, delle funzioni e delle attività svolte dal CUG tra tutti i/le dipendenti, in particolare tra il personale neoassunto, sviluppando strategie informative mirate e promuovendo una comunicazione più proattiva 2. Consolidare e sviluppare la relazione con la Rete Nazionale dei CUG e le reti formalizzate e non dei CUG delle amministrazioni locali lombarde, in particolare degli Enti del SIREG, consolidando il dialogo e lo scambio di buone prassi tra Amministrazioni e favorendo sinergie per la promozione di politiche condivise di pari opportunità e benessere organizzativo 3. Rafforzare le funzioni consultive e propositive del CUG della Regione Lombardia in relazione alle tematiche che incidono sul benessere dei/delle dipendenti, con particolare attenzione a quelle inerenti alle modalità organizzative e gestionali dei tempi di lavoro, nonché alle necessità di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale o familiare.
ATTIVITÀ PREVISTE	1. • Valorizzazione del ruolo del CUG nell'ambito di incontri eventualmente previsti, e di corsi sulle tematiche dell'inclusione e della diversità al fine di rinnovare e rafforzare la consapevolezza del ruolo e delle funzioni del CUG, con particolare attenzione alle sedi territoriali • Aggiornamento continuo della sezione Intranet dedicata al CUG delle attività realizzate o in corso d'opera, garantendone la visibilità tramite News in evidenza sull'home page della Intranet. 2. • Partecipazione attiva alle iniziative e agli incontri della Rete Nazionale dei CUG e condivisione della newsletter a tutte le/i componenti del CUG • Partecipazione agli incontri organizzati sul territorio di Milano e della Lombardia da altri enti e amministrazioni al fine di sviluppare collaborazioni e progettualità condivise • Promozione della rete dei CUG del SIREG 3. • Monitoraggio dell'effettiva consultazione del CUG durante la fase di elaborazione di quegli atti che non siano già sottoposti ai tavoli

	sindacali, che incidono, con un impatto diretto o indiretto, sul benessere lavorativo e personale dei/delle dipendenti • Elaborazione di proposte e contributi nella definizione e nell'implementazione di misure concrete per favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.
INDICATORI	Dicembre 2026 1. • Partecipazione del CUG ad almeno 3 incontri all'anno organizzati dalla Giunta su temi attinenti le attività del CUG • Realizzazione e distribuzione di materiale informativo per la valorizzazione del ruolo del CUG • Inserimento di una scheda informativa sul CUG tra il materiale diffuso tra i/le neoassunti/e • 4 aggiornamenti (cadenza trimestrale) dei contenuti inseriti nella sezione della Intranet dedicata al CUG 2. • Partecipazione di almeno un componente del Comitato ad almeno 3 incontri della Rete Nazionale dei CUG • Elaborazione di almeno 1 proposta per ampliare la collaborazione con altri CUG locali e in particolar modo con i CUG degli Enti Sireg 3. • Consultazione del CUG su almeno 1/3 degli atti rilevanti in materia di benessere organizzativo e conciliazione vita-lavoro.
TEMPI	ANNO 2026-2027

AZIONE 2	
TITOLO	SENSIBILIZZAZIONE DEL PERSONALE SUI TEMI DELLA PARITÀ E DELLE PARI OPPORTUNITÀ PER LA PROMOZIONE DELL'INCLUSIONE E DEL CONTRASTO ALLA VIOLENZA E ALLE DISCRIMINAZIONI
OBIETTIVI	1. Accrescere la consapevolezza e la sensibilità del personale dell'Ente, con una corretta e completa informazione sulle tematiche di parità, contrasto alla violenza e alle discriminazioni 2. Promuovere e consolidare un contesto lavorativo pienamente inclusivo che sappia valorizzare la diversità e contrastare attivamente gli stereotipi 3. Fornire strumenti al personale per riconoscere fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro
ATTIVITÀ PREVISTE	• Adozione di linee guida sull'uso di linguaggio inclusivo e non discriminatorio • Pubblicazione sulla Intranet regionale di contenuti informativi (articoli, video, infografiche) in occasione di Giornate nazionali e/o internazionali legate ad esempio al contrasto alla violenza di genere, dei diritti delle persone con disabilità • Pubblicizzazione dei recapiti dei numeri verdi come il 1522 (Numero Antiviolenza e Antistalking) o dell'Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni 800.90.10.10.
INDICATORI	DICEMBRE 2026: • Pubblicazione di un manuale/vademecum/linee guida sull'uso di linguaggio inclusivo e non discriminatorio e sua diffusione con webinar e incontri pubblici • Pubblicazione di contenuti informativi relativi ad almeno 4 Giornate nazionali e/o internazionali sui temi della parità di genere e della lotta contro la violenza e le discriminazioni • Realizzazione di materiali cartacei (ad esempio cartoline) per la sensibilizzazione del personale al contrasto della violenza e delle discriminazioni
TEMPI	DICEMBRE 2026

AZIONE 3	
TITOLO	FORMAZIONE DEL PERSONALE PER LA PROMOZIONE DI UN AMBIENTE LAVORATIVO INCLUSIVO E PRIVO DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONI
OBIETTIVO	Promuovere percorsi formativi , di durata variabile, finalizzati alla creazione di un ambiente di lavoro inclusivo e ad accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione attraverso un lavoro volto alla rimozione degli stereotipi e dei pregiudizi inconsci, che possono portare a discriminazioni involontarie, ma che hanno un impatto significativo sul benessere e sulle opportunità di ciascuno, attivando meccanismi di obbligatorietà.
ATTIVITA' PREVISTA	A) Realizzazione di percorsi formativi specifici sui seguenti temi: 1) Relazioni interpersonali e conflittualità: per acquisire consapevolezza delle più comuni cause di conflitto nelle relazioni di lavoro e degli strumenti per riconoscerle, gestirle e trasformarle sulla gestione dei conflitti 2) La cultura del rispetto contro le violenze e le molestie nei luoghi di lavoro: per identificare e gestire microaggressioni e comportamenti inappropriati, promuovere l'ascolto attivo, la comunicazione efficace e il senso di appartenenza, oltre a definire politiche chiare di tolleranza zero e canali di segnalazione sicuri (<i>vedi Codice di Condotta</i>) 3) Diversità e inclusione per supportare - in particolare dirigenti, quadri e il personale che gestisce le risorse umane - nell'adozione comportamenti e azioni concrete per includere attivamente chi ha un modo di lavorare differente, per promuovere attivamente la diversità, per leggere e gestire le differenze (disabilità, genere, età ecc.) come valore. 4) Linguaggio inclusivo: per sviluppare competenze comunicative per esprimersi in modo costruttivo e rispettoso, affrontando i conflitti in modo produttivo e valorizzando le differenze. B) Realizzazione di un percorso in FAD da impostare come corso a parametro della durata di almeno 4 ore rivolto a tutto il personale, anche apicale
INDICATORI	- Realizzazione di almeno un percorso formativo su uno dei quattro argomenti di cui alla lettera A) - inserimento del percorso formativo fra i corsi obbligatori per il personale dipendente
TEMPI	DICEMBRE 2026 -

	MARZO 2027 - <i>Analisi e valutazione degli esiti e dei questionari di valutazione.</i>
--	--

AZIONE 4	
TITOLO	CENTRO DI ASCOLTO PSICOLOGICO
OBIETTIVO	Potenziare il Centro di Ascolto Psicologico , finalizzato ad offrire sostegno e consultazione breve ai/alle dipendenti
ATTIVITÀ PREVISTE	• Pubblicazione periodica informativa nella intranet del Consiglio. • Richiesta del rendiconto degli accessi al servizio così come previsto dal contratto dei servizi sanitari dell'ente.
INDICATORI	GIUGNO 2026 – analisi del rendiconto degli accessi del 1° semestre DICEMBRE 2026 - analisi del rendiconto degli accessi del 2° semestre
TEMPI	TRIENNIO 2026-2028

AZIONE 5	
TITOLO	ADOZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA
OBIETTIVI	Assicurare un ambiente di lavoro ispirato ai principi di uguaglianza, pari opportunità, tutela della libertà e dignità della persona , dotando il Consiglio regionale di strumenti volti alla prevenzione e al contrasto ad ogni forma di discriminazione e molestia e che tutelino fattivamente i lavoratori e le lavoratrici da eventuali rischi derivanti dalla violazione dei suddetti principi.
ATTIVITA' PREVISTE	• Approvazione formale del Codice di condotta in materia di discriminazioni, molestie e mobbing • Adozione di linee guida (manuale pratico) del Codice di condotta • Condivisione e formazione specifica sul Codice di condotta e sul manuale d'uso presso tutto il personale. (<i>vedi azioni sensibilizzazione e formazione</i>)
INDICATORI	APRILE/GIUGNO 2026 - Approvazione formale di n. 1 codice di condotta e pubblicazione della news SETTEMBRE 2026 - Predisposizione di n. 1 manuale d'uso da parte del CUG OTTOBRE/DICEMBRE 2026 - Organizzazione di momenti informativi per diffusione tra i dipendenti dell'ente.
TEMPI	TRIENNIO 2026-2028

AZIONE 6	
TITOLO	ACCOMPAGNARE E SOSTENERE IL RIENTRO AL LAVORO DEL PERSONALE DOPO PROLUNGATE ASSENZE
OBIETTIVO	Promuovere iniziative atte a favorire il reinserimento di personale assentatosi dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali, con particolare attenzione all' integrazione nel proprio gruppo di lavoro , all' aggiornamento delle competenze e alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro , tramite l'adozione di misure e strumenti per avviare un processo di rientro "assistito" gestito dall'Amministrazione.
ATTIVITA' PREVISTE	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 2026: • 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 2026

AZIONE 7	
TITOLO	PIANO PER LA PARITÀ DI GENERE O GENDER EQUALITY PLAN (GEP)
OBIETTIVO	Progettare il GEP, ad integrazione del PAP, un documento programmatico finalizzato alla realizzazione di azioni e progetti che favoriscano la riduzione delle asimmetrie di genere, e permettano al contempo la valorizzazione di tutte le diversità legate ad esempio alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale, della composizione familiare ecc. L'obiettivo è creare un ambiente di lavoro più equo e inclusivo, misurando i progressi con indicatori specifici.
ATTIVITA' PREVISTE	• Costituzione di un gruppo di lavoro per la predisposizione del GEP • Predisposizione di una bozza di Gender Equality Plan da sottoporre all'Amministrazione
INDICATORI	DICEMBRE 2026 - Redazione GEP ad integrazione del PAP
TEMPI	TRIENNIO 2026-2028

AZIONE 8	
TITOLO	INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO
OBIETTIVO	Valutare lo stato di salute dell'ente in termini di qualità della vita, benessere fisico, psicologico e sociale del personale, identificando criticità e aree di miglioramento.
ATTIVITA' PREVISTE	Si prevede di procedere con la: • somministrazione del questionario anonimizzato online a tutto il personale dell'ente tramite link da pubblicare sulla Intranet; • raccolta e analisi dei risultati
INDICATORI	GIUGNO 2026 – somministrazione del questionario DICEMBRE 2026 - raccolta e analisi dei risultati
TEMPI	ANNO 2026-2028

Per l'attuazione delle iniziative che richiedono un impegno finanziario, 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 realizzata. 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.

Di seguito una rappresentazione aggiornata del personale del Consiglio Regionale; per ulteriori dettagli si rinvia alla sezione del PIAO di riferimento

Fasce d'età	<=30		>=31 e <=40		>=41 e <=50		>=51 e <=60		>=61		Totale per genere		Totale
Qualifica	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f+m
Presidente						1						1	1
Segretario							1				1		1
Dirigente Tempo Determinato								2				2	2
Dirigente Tempo Indeterminato					1	2	3	4	3	4	7	10	17
Personale assegnato ai sensi dell'art. 23 bis comma 7 del D.Lgs. 165/2001			2				4		2	1	8	1	9
Personale del comparto a Tempo Indeterminato	2	1	21	16	18	12	84	35	34	15	159	79	238
Totale	2	1	23	16	19	15	92	41	39	20	175	93	268