

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE DELLA GIUNTA REGIONALE

TRIENNIO 2023-2025

INDICE
1. PREMESSA
2. RAPPRESENTAZIONE DELLA SITUAZIONE DI FATTO
3. ANALISI DEI RISULTATI RAGGIUNTI CON RIFERIMENTO ALL'ANNO 2022
4. OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023 – 2025
5. PARITÀ DI GENERE
6. PROGETTO PER LA PIENA INCLUSIVITÀ
7. QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E SULLO STRESS LAVORO CORRELATO
8. RISORSE DEDICATE ALL'ATTUAZIONE DEL PIANO

1. PREMESSA

Il **Piano Triennale di Azioni Positive** si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Giunta di Regione Lombardia per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggior benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e la rimozione di qualunque forma di discriminazione.

Il Piano ha durata triennale e individua "**azioni positive**" definite ai sensi dell'art. 42 del Codice delle Pari Opportunità come " *misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità (...) dirette a favorire l'occupazione femminile e a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*".

La strategia sottesa alle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori (caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, di età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali) che, direttamente o indirettamente, determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive è elaborato dall'amministrazione in collaborazione con il **Comitato Unico di Garanzia** (CUG). 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.

Il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 si pone, in particolare, i seguenti obiettivi:

- Realizzare la piena inclusività all'interno dell'Ente;
- Promuovere la cultura di genere ed il rispetto del principio di non discriminazione;
- Organizzare percorsi formativi dedicati al tema del benessere organizzativo e della gestione della conflittualità organizzativa;
- Promuovere una migliore organizzazione del lavoro al fine di garantire il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno, favorendo l'equilibrio tra tempi di lavoro ed esigenze di vita privata;
- Prevenire qualsiasi comportamento lesivo della dignità umana all'interno dei luoghi di lavoro, garantendo 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.

Ciò posto, il presente documento - in continuità con il precedente Piano adottato per il triennio 2022-2024 - illustra le azioni che l'Amministrazione intende intraprendere per il triennio 2023 – 2025.

2. RAPPRESENTAZIONE DELLA SITUAZIONE DI FATTO

Il punto di partenza indispensabile per qualsiasi attività di pianificazione è costituito da una 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, distinti per qualifiche e per genere.

Il personale della Giunta regionale, al 31.12.2022, con riferimenti al personale in servizio¹, è composto da 3.149 unità, di cui 1.888 sono donne e 1.261 uomini.

Il personale è così distribuito:

Organi di vertice politico

ANNO 2022	UOMINI						DONNE					
classi età inquadramento	<= 30	>=31 e <=40	>=41 e <=50	>=51 e <=60	>= 61	Totale UOMINI	<= 30	>=31 e <=40	>=41 e <=50	>=51 e <=60	>= 61	Totale DONNE
ASSESSORE			5	5	2	12		1	1	1	1	4
CAPI SEGRETERIE		2	6	5		13			2	7		9
PERSONALE SEGRETERIA	19	15	11	8	3	56	12	16	16	11	4	59
PERSONALE SEGRETERIA - ATIPICO		3	2	1		6			2			2
PRESIDENTE					1	1						0
SOTTOSEGRETARIO			1	3		4						0
TOTALE	19	20	25	22	6	92	12	17	21	19	5	72
% SUL COMPLESSIVO						56,1%						43,9%

Personale dirigenziale

ANNO 2022	UOMINI						DONNE					
classi età inquadramento	<=30	>= 31 e <=40	>= 41 e <=50	>=51 e <=60	>= 61	Totale UOMINI	<= 30	>= 31 e <=40	>= 41 e <=50	>=51 e <=60	>= 61	Totale DONNE
DIRIGENTE COMANDATO INGRESSO			4	4	1	9			3	8		11
DIRIGENTE DISTACCATO INGRESSO			2	1		3			1	1	1	3
DIRIGENTE TEMPO DETERMINATO				1	3	4						0
DIRIGENTE TEMPO INDETERMINATO			12	45	17	74		3	16	35	13	67
TOTALE	0	0	18	51	21	90	0	3	20	44	14	81
% SUL COMPLESSIVO						52,7%						47,3%

Personale non dirigenziale

¹ Sono stati esclusi dal calcolo: Struttura Commissariale emergenza sismica; sindacato; gestione aspettativa; impiegati distaccati funzionalmente; impiegati comandati funzionalmente; distaccati ATS – interventi per l'inclusione scolastica; impiegati distaccati art. 23bis.

ANNO 2022	UOMINI						DONNE					
classi età inquadramento	<=3 0	>=31 e <=40	>=41 e <=50	>=51 e <=60	>=61	Totale UOMINI	<=30	>=31 e <=40	>=41 e <=50	>=51 e <=60	>=61	Totale DONNE
COMANDATO INGRESSO		1		1		2			2			2
DISTACCATO INGRESSO		8	10	2	6	26		2	5	18		25
TEMPO DETERMINATO	2	2	2	1		7	1	1				2
TEMPO DETERMINATO - QUADRO			2			2						
TEMPO INDETERMINATO	68	150	181	288	114	801	54	131	331	669	179	1364
TEMPO INDETERMINATO - QUADRO		22	75	112	31	240		23	104	188	40	355
TIROCINANTI	1					1	6	1				7
TOTALE	71	183	270	404	151	1.079	61	157	442	875	219	1.735
% SUL COMPLESSIVO						38,4%						61,6%

Nel 2022, pertanto, il 60% del personale è composto da donne e il 40% da uomini.

Per quanto riguarda gli organi di vertice politico, il 56,1% è composto da uomini e il 43,9% da donne, mentre, con riferimento al personale dirigenziale, il 52,7% è composto da uomini e il 47,3% da donne.

Infine, con riferimento al personale del comparto, il 38,4% è composto da uomini e il 61,6% da donne.

3. ANALISI DEI RISULTATI RAGGIUNTI CON RIFERIMENTO ALL'ANNO 2022

Le attività sviluppate con riferimento all'anno 2022 sono state le seguenti:

- 1. Sportello di Ascolto al dipendente:** ad ottobre 2022 è stata aggiornata la pagina Intranet di Regione Lombardia dedicata allo Sportello di Ascolto al dipendente, e l'aggiornamento è stato pubblicizzato a tutti i dipendenti attraverso il portale. Lo Sportello di Ascolto è un servizio gratuito di consultazione breve, istituito per migliorare il benessere dei dipendenti attraverso il supporto e l'orientamento in situazioni di difficoltà personali vissute in ambito lavorativo.
In collaborazione con la professionista incaricata, è stato creato un documento volto a presentare lo Sportello di Ascolto, le sue finalità e le modalità di accesso. La pagina Intranet, da settembre 2022 a dicembre 2022, ha avuto 532 visualizzazioni da parte di 359 utenti.
- 2. Pubblicità al ruolo e alle funzioni svolte dal Comitato Unico di Garanzia:** a settembre 2022 è stata creata una pagina Intranet dedicata al Comitato Unico di Garanzia, e la creazione è stata pubblicizzata a tutti i dipendenti della Giunta di Regione Lombardia attraverso il portale. Nella pagina dedicata è stata pubblicata una presentazione delle funzioni del CUG, l'elenco dei componenti e i loro contatti, il Regolamento e il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024. La pagina Intranet, da ottobre 2022 a dicembre 2022, ha avuto 300 visualizzazioni da parte di 149 utenti. Obiettivo del CUG è quello di aggiornare periodicamente la pagina, in modo che i dipendenti siano sempre a conoscenza delle attività e delle azioni che l'Amministrazione desidera porre in essere per migliorare il benessere organizzativo interno all'Ente.

3. **Sensibilizzazione alla realizzazione della raccolta differenziata:** è stata verificata la possibilità di smaltire i rifiuti organici in appositi spazi/contenitori, in aggiunta all'attuale raccolta differenziata della carta e della plastica. Nel 2023 si procederà con l'installazione dei contenitori per la raccolta differenziata nei piani della Giunta regionale e altresì con la pubblicazione di contenuti informativi volti a sensibilizzare i dipendenti sull'importanza di un corretto smaltimento dei rifiuti.
4. **Conciliazione dei tempi vita-lavoro:** come meglio descritto nel paragrafo 7 del presente Piano, il 15 novembre 2022 è stato somministrato ai dipendenti della Giunta di Regione Lombardia un questionario sul benessere organizzativo, con focus specifico sulla prestazione d'attività lavorativa in modalità Lavoro agile. Le domande aperte, riguardanti sia i punti di forza sia i punti di debolezza dello sviluppo del Lavoro agile in Regione Lombardia, saranno analizzate per la previsione, nel Piano Triennale della Formazione, di corsi dedicati al benessere organizzativo, agli strumenti di conciliazione dei tempi vita/lavoro e alla gestione del rapporto di lavoro a distanza, incluso il corretto utilizzo della dotazione informatica nell'attività svolta da remoto.
5. **Formazione su tematiche relazionali e comportamentali:** come per l'azione di cui sopra, anche in questo caso i laboratori e le attività formative poste in essere da Regione Lombardia saranno strettamente correlate agli esiti del questionario sul benessere organizzativo somministrato a novembre 2022. Il questionario, infatti, contiene quesiti specifici sul rapporto con i colleghi e con i superiori, su eventuali eventi di discriminazione e mobbing, sulla valorizzazione del lavoro in sede di valutazione della performance. I risultati del questionario saranno quindi indispensabili per individuare le principali cause di conflittualità organizzativa presenti nell'Ente e organizzare momenti formativi aventi ad oggetto la conflittualità nelle relazioni tra colleghi e tra collaboratori ed apicali, la conflittualità in ottica di genere e la consapevolezza delle proprie emozioni rispetto alle relazioni esterne ed interne.
6. **Composizione commissioni esaminatrici:** obiettivo della Giunta di Regione Lombardia è raggiungere la parità di genere nella composizione delle Commissioni esaminatrici, con particolare riferimento alla figura del Presidente di Commissione. L'anno 2022 si è caratterizzato per un elevato numero di concorsi e procedure di mobilità. Su 36 Commissioni esaminatrici, 15 hanno avuto Presidenti donne. Pertanto, la percentuale ad oggi raggiunta è quella del 42% di Presidenti donne.

4. OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2023 - 2025

Le azioni positive della Giunta regionale per il triennio 2023-2025 sono di seguito descritte:

OBIETTIVO N.	1
TITOLO	SPORTELLO DI ASCOLTO AL DIPENDENTE
DESTINATARI	Dipendenti della Giunta di Regione Lombardia.
OBIETTIVO	Pubblicizzare, valorizzare e incrementare l'attività e la fruibilità dello Sportello di Ascolto.
DESCRIZIONE DELL'AZIONE	<p>Pubblicizzare e dare maggior rilievo alle attività svolte dallo Sportello di Ascolto, già operativo in virtù della Convenzione Consip per la salute e sicurezza sul lavoro, mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ valorizzazione dello spazio dedicato nella <i>intranet</i> regionale tramite pubblicazione di informazioni utili; ➤ diffusione delle informazioni sull'esistenza di un servizio di counseling organizzativo; ➤ pubblicazione nello spazio dedicato di link, contenuti esplicativi o brevi momenti di formazione in cui trattare le diverse problematiche sulle quali lo Sportello di Ascolto può intervenire;

	➤ facilitazione dell'accesso al servizio individuale sperimentando incontri da remoto.
CRONOPROGRAMMA	<p>ENTRO DICEMBRE 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pubblicazione nello spazio dedicato di almeno 1 contenuto informativo realizzato con la collaborazione del professionista incaricato per i dipendenti della Giunta e volto a diffondere la conoscenza delle attività e dell'utilità dello Sportello di Ascolto; • riunione di monitoraggio del CUG al fine di rilevare eventuali criticità sull'effettiva attuazione dell'obiettivo. <p>ENTRO GIUGNO 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • somministrazione di un sondaggio ai dipendenti per valutare l'efficacia dello Sportello di Ascolto ed evidenziare eventuali necessità degli stessi per una sua successiva implementazione. <p>ENTRO DICEMBRE 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • valutazione di un'eventuale implementazione dello Sportello di Ascolto a seguito degli esiti del sondaggio. <p>ANNUALMENTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • raccolta dei dati statistici relativi all'utilizzo dello Sportello di Ascolto e all'accesso alla pagina Intranet dedicata.
INDICATORI	<p>DICEMBRE 2023: Pubblicazione nello spazio dedicato di almeno 1 contenuto informativo realizzato con la collaborazione del professionista incaricato per i dipendenti della Giunta.</p> <p>DICEMBRE 2024: Somministrazione di un sondaggio ai dipendenti per valutare l'efficacia dello Sportello di Ascolto e valutazione di un'implementazione dello Sportello di Ascolto in seguito agli esiti del sondaggio.</p>
ATTORI	Membri del CUG, Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e professionista incaricato.
TEMPI	BIENNIO 2023-2024
L'obiettivo è condiviso nelle sue linee generali dal Consiglio regionale che lo attua con tempistiche e modalità definite nel proprio Piano Triennale delle Azioni Positive.	

OBIETTIVO N.	2
TITOLO	MAGGIOR PUBBLICITÀ AL RUOLO E ALLE FUNZIONI SVOLTE DAL COMITATO UNICO DI GARANZIA
DESTINATARI	Dipendenti della Giunta di Regione Lombardia.
OBIETTIVO	Valorizzare e rendere conoscibili le attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia.
DESCRIZIONE DELL'AZIONE	Avviare una campagna informativa per pubblicizzare il ruolo e le funzioni svolte dal CUG, privilegiando l'utilizzo di canali digitali. In particolare, creare un box informativo recante l'indicazione della composizione, delle informazioni e dei contatti utili del CUG nella <i>home page intranet</i> della Giunta regionale.
CRONOPROGRAMMA	<p>ENTRO DICEMBRE 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • riunione di monitoraggio del CUG per la verifica della completezza informativa e aggiornamento dei contenuti. <p>ENTRO DICEMBRE 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • riunione di monitoraggio del CUG per la verifica della completezza informativa e aggiornamento dei contenuti. <p>ANNUALMENTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • raccolta dei dati statistici relativi all'accesso alla pagina Intranet dedicata

INDICATORI	<p>DICEMBRE 2023: Pubblicazione nello spazio dedicato di almeno 1 contenuto informativo.</p> <p>DICEMBRE 2024: Pubblicazione nello spazio dedicato di almeno 1 contenuto informativo.</p>
ATTORI	Comitato Unico di Garanzia, Uffici competenti per la pubblicazione sulla <i>intranet</i> .
TEMPI	BIENNIO 2023-2024
L'obiettivo è condiviso nelle sue linee generali dal Consiglio regionale che lo attua con tempistiche e modalità definite nel proprio Piano Triennale delle Azioni Positive.	

OBIETTIVO N.	3
TITOLO	SENSIBILIZZARE LA REALIZZAZIONE DELLA RACCOLTA DIFFERENZIATA
DESTINATARI	Dipendenti della Giunta regionale.
OBIETTIVO	Installare contenitori per la raccolta differenziata dei rifiuti organici e sensibilizzare i dipendenti sulla tematica della raccolta differenziata, con particolare riferimento al corretto smaltimento dei rifiuti prodotti nel corso dell'attività lavorativa, distinguendo tra rifiuti organici, carta, plastica e indifferenziata.
DESCRIZIONE DELL'AZIONE	Avviare una campagna informativa sulla corretta gestione dei rifiuti in ufficio attraverso la <i>home page intranet</i> della Giunta regionale e installare i contenitori per la raccolta differenziata dei rifiuti organici.
INDICATORI	<p>DICEMBRE 2023: Installazione del 100% dei contenitori per la raccolta differenziata nei piani della Giunta regionale e predisposizione dei contenuti informativi sulla <i>intranet</i>.</p>
ATTORI	CUG, Uffici della Giunta regionale competenti in materia.
TEMPI	ANNO 2023
L'obiettivo è condiviso nelle sue linee generali dal Consiglio regionale che lo attua con tempistiche e modalità definite nel proprio Piano Triennale delle Azioni Positive.	

OBIETTIVO N.	4
TITOLO	CONCILIAZIONE TEMPI VITA - LAVORO
DESTINATARI	Dipendenti della Giunta regionale.
OBIETTIVO	Sensibilizzare e informare i dipendenti sul tema del benessere organizzativo, sugli strumenti di conciliazione dei tempi vita/lavoro messi a disposizione dall'Ente e sulla corretta gestione del rapporto di lavoro a distanza.
DESCRIZIONE DELL'AZIONE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ raccogliere i dati sugli impatti relativi allo svolgimento dell'attività in modalità Lavoro agile o altre modalità organizzative, con questionari <i>ad hoc</i> sul benessere organizzativo; ➤ organizzare corsi di formazione specificamente dedicati al tema del benessere organizzativo e del Lavoro agile, o altre modalità organizzative, comprensivi di focus specifici rivolti ai dipendenti che hanno scelto di svolgere l'attività lavorativa presso le sedi UTR, privilegiando l'utilizzo della modalità digitale per consentire il più possibile la condivisione delle attività formative tra i dipendenti della Giunta regionale.
CRONOPROGRAMMA	<p>ANNUALMENTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> • realizzazione di corsi di formazione <i>online ad hoc</i> fruibili in modo condiviso.

INDICATORI	<p>DICEMBRE 2023: Organizzazione di almeno 1 corso di formazione dedicato a benessere organizzativo e strumenti di conciliazione vita lavoro, anche in modalità Formazione a distanza, includendo focus specifici rivolti ai dipendenti che hanno scelto di svolgere l'attività lavorativa presso le sedi UTR.</p> <p>DICEMBRE 2024: Partecipazione ai questionari dedicati al benessere organizzativo di almeno il 50% dei dipendenti della Giunta regionale; Organizzazione di almeno 1 corso di formazione dedicato a benessere organizzativo e strumenti di conciliazione vita lavoro, anche in modalità Formazione a distanza.</p> <p>DICEMBRE 2025: Analisi degli esiti del nuovo questionario sul benessere organizzativo, somministrato nel 2024, e organizzazione di nuovi momenti formativi sulla base di quanto emerso.</p>
ATTORI	CUG, Uffici della Giunta regionale competenti in materia di Formazione.
TEMPI	TRIENNIO 2023-2025
L'obiettivo è condiviso nelle sue linee generali dal Consiglio regionale che lo attua con tempistiche e modalità definite nel proprio Piano Triennale delle Azioni Positive.	

OBIETTIVO N.	5
TITOLO	ACCOMPAGNARE E SOSTENERE IL RIENTRO A LAVORO DOPO LUNGHE ASSENZE
DESTINATARI	Dipendenti della Giunta di Regione Lombardia rientrati al lavoro dopo lunghi periodi di assenza.
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.
DESCRIZIONE DELL'AZIONE	<p>L'azione prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ strutturazione di un modello di "presa in carico" e supporto all'individuazione di strumenti di flessibilità e conciliazione vita personale e professionale; ➤ azioni formative per il riallineamento delle competenze.
CRONOPROGRAMMA	<p>ENTRO DICEMBRE 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • analisi dei bisogni (formativi e non) delle persone in reingresso; • modellizzazione azione/intervento.
INDICATORI	<p>DICEMBRE 2024: Presa in carico dell'80% dei soggetti in reingresso dopo lunghi periodi di assenza.</p>
ATTORI	CUG, soggetti formatori, U.O. Organizzazione e Personale Giunta e Referenti del personale delle Direzioni.
TEMPI	BIENNIO 2023-2024

OBIETTIVO N.	6
TITOLO	FORMAZIONE SU TEMATICHE RELAZIONALI E COMPORTAMENTALI
DESTINATARI	Dipendenti della Giunta di Regione Lombardia.
OBIETTIVO	<p>L'azione positiva ha come obiettivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ individuare, tramite survey, le principali cause di conflittualità organizzativa all'interno dell'Ente; ➤ organizzare corsi di formazione aventi ad oggetto la conflittualità nelle relazioni tra colleghi e tra collaboratori ed apicali, la conflittualità in

	ottica di genere e la consapevolezza delle proprie emozioni rispetto alle relazioni esterne ed interne.
DESCRIZIONE DELL'AZIONE	Si è evidenziato che una delle criticità maggiori affrontate dai dipendenti dell'Ente sia quella della "conflittualità organizzativa", non solo con i superiori ma anche tra colleghi.
CRONOPROGRAMMA	<p>ENTRO DICEMBRE 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> organizzazione di corsi specificatamente mirati alla problematica del conflitto e dell'aggressività relazionale, come il Laboratorio delle emozioni (il laboratorio delle emozioni è uno strumento di dialogo introspettivo che utilizza i personaggi cardine delle drammaturgie operistiche, analizzati da un punto di vista letterario, musicale e psicologico). <p>ENTRO DICEMBRE 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> somministrazione del questionario sul benessere organizzativo per acquisire nuovi dati sulla conflittualità organizzativa.
INDICATORI	<p>DICEMBRE 2023: Organizzazione di almeno 1 corso dedicato al tema della conflittualità organizzativa.</p> <p>DICEMBRE 2024: Raggiungere tramite survey il 50% dei dipendenti della Giunta di Regione Lombardia. Organizzazione di almeno 1 corso dedicato al tema della conflittualità organizzativa.</p> <p>DICEMBRE 2025: Analisi degli esiti del nuovo questionario sul benessere organizzativo, somministrato nel 2024, e organizzazione di nuovi momenti formativi sulla base di quanto emerso.</p>
ATTORI	Componenti del CUG, Sportello di Ascolto, professionisti incaricati della gestione dei laboratori.
TEMPI	TRIENNIO 2023-2025

OBIETTIVO N.	7
TITOLO	DIVERSITY MANAGEMENT
DESTINATARI	Dirigenti e responsabili di Posizione Organizzativa della Giunta di Regione Lombardia.
OBIETTIVO	Diffondere in modo capillare una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, valorizzando le differenze dei componenti del proprio gruppo di lavoro.
DESCRIZIONE DELL'AZIONE	<p>L'azione prevede l'organizzazione di percorsi formativi finalizzati all'accrescimento delle competenze manageriali e relazionali, volte a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ saper leggere il contesto organizzativo e a conoscere/riconoscere i fenomeni di disagio e le loro cause; ➤ riconoscere e valorizzare le differenze dei componenti del proprio gruppo di lavoro, con un focus specifico sulle differenze di genere; ➤ implementare azioni mirate al miglioramento del clima interno, all'innovazione organizzativa e verso maggiore capacità di delega e orientamento ai risultati.
CRONOPROGRAMMA	<p>ENTRO GIUGNO 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> progettazione di un primo corso sperimentale <p>ENTRO DICEMBRE 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> somministrazione del corso sperimentale

	<p>ENTRO DICEMBRE 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> riunione del CUG per valutare gli esiti del corso precedentemente somministrato, l'eventuale modifica/implementazione del corso e una nuova somministrazione
INDICATORI	<p>GIUGNO 2023: Progettazione di un corso di formazione sperimentale per Dirigenti e Posizioni Organizzative dedicato al Diversity Management.</p> <p>DICEMBRE 2023: Somministrazione del primo corso sperimentale.</p> <p>DICEMBRE 2024: Eventuale modifica ed implementazione dei contenuti del corso sperimentale e organizzazione di almeno 2 nuovi corsi. Frequenza al corso di tutti i componenti del CUG, i referenti del personale delle Direzioni e almeno 1 Dirigente per Direzione.</p>
ATTORI	CUG, soggetti formatori
TEMPI	BIENNIO 2023-2024
Il presente obiettivo è realizzato dalla Giunta regionale e destinato anche ai dipendenti del Consiglio regionale.	

OBIETTIVO N.	8
TITOLO	CONTRASTO A QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA
DESTINATARI	Dipendenti della Giunta di Regione Lombardia.
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.
DESCRIZIONE DELL'AZIONE	<p>L'azione positiva prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ predisposizione di un Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing, da richiamare all'interno del Codice di Comportamento dell'Ente; ➤ condivisione del Codice di condotta con tutti i dipendenti della Giunta di Regione Lombardia; ➤ nomina di un/a Consigliere/a di fiducia.
CRONOPROGRAMMA	<p>ENTRO DICEMBRE 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> approvazione del Codice di condotta; diffusione del Codice di condotta; verifica della sostenibilità dei costi per la nomina del/della Consigliere/a di Fiducia; avvio della procedura per individuazione del/della Consigliere/a di Fiducia. <p>ENTRO DICEMBRE 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> Contrattualizzazione del/della Consigliere/a di Fiducia.
INDICATORI	<p>DICEMBRE 2023: Approvazione del Codice di condotta e diffusione al 100% dei dipendenti della Giunta di Regione Lombardia.</p> <p>DICEMBRE 2024: Contrattualizzazione del/la Consigliere/a di Fiducia.</p>
ATTORI	CUG, Uffici della Giunta competenti.
TEMPI	BIENNIO 2023-2024

Il presente obiettivo è realizzato in comune con il Consiglio regionale, come descritto nel Piano Triennale delle Azioni Positive del Consiglio regionale.

OBIETTIVO N.	9
TITOLO	COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI
DESTINATARI	Dipendenti della Giunta di Regione Lombardia.
OBIETTIVO	Raggiungere la parità di genere nella composizione delle Commissioni esaminatrici, in particolare per quanto riguarda la figura del Presidente delle Commissioni.
DESCRIZIONE DELL'AZIONE	I dati estratti al 31 dicembre 2022 evidenziano che circa il 42% dei Presidenti delle Commissioni esaminatrici nominate dalla Giunta di Regione Lombardia sia di sesso femminile. L'azione prevede di raggiungere il 50% di Presidenti donne.
INDICATORI	DICEMBRE 2023: Raggiungere il 45% di Presidenti donne nella nomina delle Commissioni esaminatrici. DICEMBRE 2024: Raggiungere il 50% di Presidenti donne nella nomina delle Commissioni esaminatrici.
ATTORI	Soggetti incaricati della nomina delle Commissioni esaminatrici.
TEMPI	BIENNIO 2023-2024

5. PARITÀ DI GENERE

Il riequilibrio di genere è un tema a cui Regione Lombardia sta dedicando particolare attenzione.

Il Decreto 132 del 30 giugno 2022, *Regolamento recante la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione*, prevede l'inserimento di obiettivi volti a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

Ad esempio, analizzando la distribuzione dei contratti di lavoro part time (sia inferiori che superiori al 50%) attivi in Regione Lombardia nel 2022 rispetto alla variabile del genere, è emerso che il 13,3% degli stessi sia stato sottoscritto da lavoratori uomini, a fronte dell'86,7%, sottoscritto da lavoratrici donne. Considerando che l'indice di equilibrio risulta pari ad un valore dello 0,2, ben lontano da 1 che corrisponde alla parità, si evidenzia una presenza non equilibrata di questa tipologia contrattuale fra i due generi.

Questa prima risultanza, unita alla fascia di età in cui tutti i contratti part time sottoscritti dalle donne si concentrano, ossia dai 41 ai 61 anni, evidenzia come l'esigenza di conciliare la vita lavorativa con gli impegni familiari sia ancora oggi appannaggio soprattutto delle donne, e che le cause siano da rinvenire presumibilmente negli impegni legati alla cura dei figli minorenni e/o dei genitori in età più avanzata. Nessuna donna di età inferiore ai 30 anni, infatti, possiede un contratto di lavoro part time.

La recente diffusione del Lavoro agile ha sicuramente rappresentato uno stimolo per l'assunzione da parte della popolazione maschile di un ruolo maggiormente centrale e coadiuvante nella gestione dei carichi familiari, rappresentando lo stesso uno strumento di flessibilità facilitante la conciliazione di esigenze personali e professionali. Allo stesso modo, l'introduzione del Lavoro da remoto con vincolo di tempo nel nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, ed in corso di

attuazione all'interno della Giunta di Regione Lombardia, permetterà a lavoratori e lavoratrici di disporre di un ulteriore strumento di conciliazione. L'impegno di Regione Lombardia sarà quindi rivolto, nei prossimi anni, a promuovere e realizzare iniziative che supportino i lavoratori e le lavoratrici in scelte consapevoli e non penalizzanti, puntando ad un progressivo riequilibrio di genere.

A tal proposito, l'azione n. 4 del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025 (*Conciliazione tempi vita – lavoro*) si pone l'obiettivo, mediante l'organizzazione di corsi e momenti formativi dedicati a tutti i dipendenti, di far conoscere e comprendere gli strumenti conciliativi dei tempi vita/lavoro previsti in Giunta di Regione Lombardia in un'ottica di sensibilizzazione e attenzione al tema del benessere organizzativo, con particolare riferimento allo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità Lavoro agile e Lavoro da remoto.

L'azione n. 5 del Piano (*Accompagnare e sostenere il rientro a lavoro dopo lunghe assenze*) si pone come obiettivo quello di strutturare, entro il triennio, un modello di "presa in carico" dei lavoratori che rientrano in ufficio dopo lunghi periodi di assenza per supportarli all'individuazione di strumenti di flessibilità e conciliazione vita personale e professionale e riallineare le loro competenze dopo averne analizzato i bisogni (formativi e non). Il modello è pensato, specificatamente, per sostenere le lavoratrici madri nel reingresso in servizio al termine dei congedi parentali.

Ancora, l'azione n. 7 del Piano (*Diversity Management*) intende perseguire, all'interno dell'organizzazione, politiche di inclusività, secondo l'approccio estensivo del Diversity Management, con un focus specifico sulle differenze di genere. L'azione positiva è volta a realizzare condizioni di parità e pari opportunità all'interno dell'Ente, proponendo la diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini, in cui la differenza rappresenti un fattore di qualità sia nelle relazioni con i cittadini e le cittadine, sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne.

Infine, l'azione n. 9 (*Composizione delle commissioni esaminatrici*) si pone l'obiettivo di garantire la parità di genere all'interno delle Commissioni esaminatrici, con particolare riferimento alla figura del Presidente delle Commissioni.

6. PROGETTO PER LA PIENA INCLUSIVITÀ

Nell'ambito dell'inserimento di persone con disabilità, Regione Lombardia ha attivato un progetto volto a favorirne l'integrazione nel nuovo ambiente lavorativo.

Obiettivo

Il progetto propone un percorso per offrire alle Direzioni/Strutture organizzative che accolgono persone con disabilità la possibilità di confrontarsi e di affrontare i pregiudizi legati alla diversità all'interno del contesto organizzativo e lavorativo.

Obiettivo del progetto è quello di sviluppare la consapevolezza del valore di ciascun dipendente, di far emergere gli elementi che ostacolano l'integrazione e di fornire strumenti per aiutare in modo consapevole e concreto coloro che manifestano segnali di distress psicologico.

Il presupposto fondamentale è che quando la diversità è riconosciuta nella cultura organizzativa ed è ricondotta a percorsi inclusivi porta benefici in maniera trasversale a tutta l'organizzazione.

Metodologia

Il progetto prevede una prima fase di analisi del contesto specifico interessato dall'intervento (organizzazione, lavoratori, relazioni interne ed esterne).

Successivamente, si organizzano incontri col gruppo interessato, individuato insieme al dirigente di riferimento, per favorire l'apprendimento applicativo, esperienziale e collaborativo degli operatori e l'utilizzo del gruppo come risorsa. I partecipanti vengono coinvolti in prima persona attraverso l'analisi di situazioni

concrete realmente occorse, esercizi pratici, lavori in gruppo e trasmissione di concetti base di conoscenza e gestione dello stress.

Il progetto è sviluppato tramite l'intervento di uno psicologo, formatore nell'ambito delle organizzazioni.

Si prevede di svolgere il percorso in gruppo, prevalentemente in presenza presso la sede di lavoro; non è esclusa, tuttavia, la possibilità di integrare il percorso con la modalità a distanza.

Risultati

Il progetto fornisce al gruppo che accoglie le persone con disabilità gli strumenti per riconoscere le diversità, per agire in modo inclusivo ed elaborare una "carta delle azioni" che renda concreto il valore e il riconoscimento del gruppo.

È prevista la compilazione di un questionario di gradimento/efficacia da parte dei partecipanti al termine dell'intervento di accompagnamento/formazione.

7. QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO E SULLO STRESS LAVORO CORRELATO

A novembre 2022 è stato somministrato a tutti i dipendenti della Giunta di Regione Lombardia un questionario relativo alla Valutazione dei rischi da Stress Lavoro-Correlato. Lo Stress Lavoro-Correlato è definito come *"uno stato che si accompagna a malessere e disfunzioni fisiche, psicologiche o sociali che consegue dal fatto che le persone non si sentono in grado di superare i gap rispetto alle richieste o alle attese nei loro confronti"*, mentre la definizione organizzativa che può essere data è *"stress come esito di una incoerenza tra obiettivi produttivi e cultura organizzativa, costituita dalle relazioni tra chi partecipa alla vita aziendale entro specifici gruppi di lavoro"*.

Il questionario comprende circa 82 item più tre domande aperte sul Lavoro agile. Le tematiche più importanti riguardano l'appartenenza, la costruzione di obiettivi, la sicurezza sul lavoro, le tematiche organizzative e soprattutto la valutazione delle performance e il rapporto con i colleghi e con il proprio superiore. La somministrazione del questionario è necessaria, in particolare, al raggiungimento degli obiettivi previsti da due delle azioni del Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025: obiettivo n. 4 *"Conciliazione dei tempi vita lavoro"* che prevede di raccogliere i dati sugli impatti relativi allo svolgimento dell'attività in modalità Lavoro agile, con questionari ad hoc, e obiettivo n. 6 *"Formazione su tematiche relazionali e comportamentali"* che prevede di individuare, tramite survey, le principali cause di conflittualità organizzativa all'interno dell'Ente.

Al questionario ha partecipato il 34% dei dipendenti della Giunta di Regione Lombardia. Nei primi mesi del 2023 verranno analizzati i risultati del questionario, con l'obiettivo di individuare ed evidenziare gli aspetti più critici della vita lavorativa e del benessere organizzativo e di porre in essere le azioni necessarie all'ottenimento dei risultati di cui al presente Piano.

8. RISORSE DEDICATE ALL'ATTUAZIONE DEL PIANO

Per l'attuazione delle azioni previste nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2023-2025, la Giunta di Regione Lombardia 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 del Piano, si dispone altresì delle competenze necessarie, essendo l'attuazione garantita dalla collaborazione tra l'Amministrazione, il Comitato Unico di Garanzia, il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e la psicologa dello Sportello di Ascolto.