

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2024-2026

Le Azioni positive si inseriscono nell'ambito delle iniziative promosse dalla Giunta di Regione Lombardia per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, intese 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. Le Azioni positive sono definite dall'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.

Le Azioni Positive sono definite 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 Comitato Unico di Garanzia Regionale, alla luce dei nuovi assetti organizzativi con l'avvio della XII Legislatura, ha subito un aggiornamento della propria composizione a fine anno 2023; il CUG, così aggiornato, propone l'adesione del Comitato Unico di Garanzia Regionale alla "Rete Nazionale dei CUG". La Rete nasce come "azione positiva" per favorire il dialogo e la progettazione comune tra più amministrazioni con l'intento di valorizzare il ruolo che i Comitati Unici di Garanzia possono avere per prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati.

In coerenza con la normativa di riferimento, Regione Lombardia intende perseguire, anche all'interno dell'organizzazione, politiche di valorizzazione delle differenze, secondo l'approccio estensivo del **Diversity management**, con un focus specifico sulle differenze di genere, e realizzare condizioni di parità e pari opportunità, 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. Si richiama, in particolare, la recente direttiva, emanata in data 29 novembre 2023, dal Ministero per la Pubblica Amministrazione ed avente ad oggetto il riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme. La direttiva sottolinea l'importanza di proporre

adeguate campagne di informazione, anche continuative, all'interno degli ambienti di lavoro pubblico per fornire gli strumenti necessari alla prevenzione di episodi di discriminazione, violenze e molestie.

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, distinti per qualifiche e per genere tenuto conto anche del tempo-lavoro.

Il riequilibrio di genere, infatti, è un tema a cui Regione Lombardia dedica particolare attenzione grazie anche allo studio ed elaborazione dei dati raccolti. Analizzando i dati 2023 sul totale dei dipendenti con contratto di lavoro part time in Regione Lombardia (prendendo in considerazione sia i contratti di part time inferiori al 50% che quelli superiori al 50%), è emerso che l'11% era rappresentato da lavoratori uomini, mentre l'89% da lavoratrici. Se si volesse calcolare l'indice di equilibrio relativo al personale femminile e maschile avente contratto part time, il risultato sarebbe 0,12: valore ben lontano da 1, a dimostrazione di una distribuzione non equilibrata dei contratti part time tra personale maschile e femminile.

Questo semplice dato racconta che, ancora oggi, l'esigenza di conciliare la vita lavorativa con gli impegni familiari è soprattutto appannaggio delle donne, con una forte concentrazione nella fascia di età che va dai 41 ai 61 anni.

A dimostrazione di quanto sopra, anche i dati sull'utilizzo del nuovo istituto del Lavoro da Remoto, che ha tra le finalità la tutela di situazioni particolarmente svantaggiose, vede le donne maggiormente interessate all'utilizzo di tale strumento; infatti, sul totale dei dipendenti interessati 81,8% sono donne mentre il 18,2% è rappresentato da lavoratori di sesso maschile.

La valorizzazione del Lavoro agile, che è stata sicuramente di supporto agli impegni legati non solo alla cura dei figli minorenni, ma anche dei genitori in età più avanzata, ha permesso anche alla popolazione maschile di conciliare maggiormente, e in maniera più flessibile, lavoro e carichi familiari. Difatti, tale istituto, è usato in egual misura sia dalle lavoratrici che dai lavoratori regionali.

L'impegno di Regione Lombardia 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.

Per il triennio 2024-2026, in continuità con quanto previsto per il triennio 2023-2025, l'Amministrazione, sentito il CUG, ha valutato di concentrarsi sulle seguenti Azioni positive:

AZIONE	1
TITOLO	ADESIONE ALLA RETE NAZIONALE DEI CUG
OBIETTIVO	Favorire il dialogo, il confronto e la progettazione comune tra più amministrazioni: <ul style="list-style-type: none">• valorizzando il ruolo dei CUG;• coadiuvando azioni comuni, documenti e proposte;• favorendo lo scambio di buone prassi.
AZIONI	Iscrizione alla Rete Nazionale dei CUG

INDICATORI	DICEMBRE 2024: <ul style="list-style-type: none"> • Sottoscrizione del Regolamento della Carta della Rete. • Sottoscrizione della “Carta del Forum”, il documento contenente gli obiettivi che tutti i CUG aderenti ritengono prioritari e il relativo Regolamento (ai sensi dell’art. 3 del Regolamento per il funzionamento del Forum dei CUG).
TEMPI	ANNO 2024

AZIONE	2
TITOLO	RETE DI SUPPORTO PSICOLOGICO
OBIETTIVO 1	SPORTELLI DI ASCOLTO
	<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</p>
AZIONI	<ul style="list-style-type: none"> • Pubblicizzazione dello sportello di ascolto tramite pubblicazione mensile nella intranet regionale; • diffusione delle informazioni sull’esistenza di un servizio di counseling organizzativo; • pubblicazione nello spazio web dedicato di contenuti esplicativi o brevi momenti di formazione in cui trattare le diverse problematiche sulle quali lo Sportello di Ascolto può intervenire; • valorizzare l’accesso al servizio mediante incontri da remoto.
INDICATORI	<p>ENTRO GIUGNO 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> • Somministrazione di un questionario di indagine sulla conoscenza dello Sportello di ascolto e l’eventuale interesse a rivolgersi al servizio. • Sondaggio qualitativo inerente il servizio fornito, somministrato in forma anonima ai fruitori. <p>ENTRO NOVEMBRE 2024</p> <ul style="list-style-type: none"> • Riorientamento dell’offerta a seguito dei dati derivanti dall’effettiva fruizione del servizio e 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.
TEMPI	TRIENNIO 2024-2026

AZIONE	3
TITOLO	PUBBLICIZZAZIONE DEL RUOLO E DELLE FUNZIONI SVOLTE DAL COMITATO UNICO DI GARANZIA
OBIETTIVO	Valorizzare e diffondere la conoscenza delle attività svolte dal Comitato Unico di Garanzia.
AZIONI	Promozione della campagna informativa sul ruolo, le funzioni e le attività promosse dal CUG attraverso la intranet regionale e predisposizione della sezione CUG nei corsi per neoassunti
INDICATORI	<p>GIUGNO 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creazione di un banner fisso sulla home page intranet.

	DICEMBRE 2024 <ul style="list-style-type: none"> • Creazione della casella di posta elettronica istituzionale. • Monitoraggio della visualizzazione della pagina del CUG.
TEMPI	ANNO 2024

AZIONE	4
TITOLO	FORMAZIONE
OBIETTIVO 1	DIVERSITY MANAGEMENT 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.
AZIONE	Organizzazione di un percorso formativo finalizzato all'accrescimento delle competenze manageriali e relazionali, volte a: <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.
INDICATORI	FEBBRAIO 2024 Realizzazione del primo corso sperimentale MARZO 2024: Analisi e valutazione degli esiti del primo corso sperimentale. GIUGNO 2024 Implementazione, con eventuale riorientamento dei contenuti del corso sperimentale e progettazione di nuove edizioni dedicate a tutto il personale regionale, a partire dai dirigenti e dai referenti del personale con modalità in presenza e mediante formazione da remoto per gli altri dipendenti. DICEMBRE 2024 Realizzazione di almeno un'ulteriore edizione formativa.
TEMPI	TRIENNIO 2024-2026
OBIETTIVO 2	RELAZIONI INTERPERSONALI E CONFLITTUALITA' Acquisire consapevolezza delle più comuni cause conflitto nelle relazioni di lavoro e degli strumenti per riconoscere, gestire e trasformare in occasione di cooperazione le diverse forme di interazione potenzialmente conflittuali.
AZIONE	Realizzazione di percorsi formativi specifici sulla gestione dei conflitti
INDICATORI	DICEMBRE 2024: <ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione di un corso. MARZO 2025: <ul style="list-style-type: none"> • Analisi e valutazione degli esiti.
TEMPI	BIENNIO 2024-2025
OBIETTIVO 3	LA CULTURA DEL RISPETTO, DELLA PARITÀ DI GENERE E DELLE PARI OPPORTUNITÀ, CONTRO LE MOLESTIE SUL LUOGO DI LAVORO NEI LUOGHI DI LAVORO Sensibilizzare sui diversi tipi di discriminazione legate al genere, tra le molestie, che i lavoratori, in particolare le donne, possono subire sul luogo di lavoro,

	fornendo le conoscenze giuridiche e organizzative di base utili per riconoscere le situazioni di rischio e per individuare le relative soluzioni.
AZIONE	<ul style="list-style-type: none"> Promozione del corso Riforma-Mentis, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica tramite la piattaforma Syllabus.
INDICATORI	MARZO 2024: <ul style="list-style-type: none"> Evidenziazione del corso nella intranet regionale.
TEMPI	ANNO 2024

AZIONE	5
TITOLO	CONTRASTO A QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE E VIOLENZA
OBIETTIVO 1	CODICE DI CONDOTTA 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"> predisposizione di un Codice di condotta in materia di discriminazioni, omofobia, molestie e mobbing; condivisione del Codice di condotta con tutti i dipendenti; nomina di un/a Consigliere/a di fiducia. aggiornare periodicamente i recapiti dei centri antiviolenza, il numero verde 1522 (Numero Antiviolenza e Antistalking) e tutte le news relative all'azione positiva in oggetto.
INDICATORI	GIUGNO 2024 Stesura da parte del CUG del Codice di condotta. DICEMBRE 2024: <ul style="list-style-type: none"> Approvazione del Codice di condotta e diffusione al 100% dei dipendenti della Giunta di Regione Lombardia; Monitoraggio delle pubblicazioni delle news sui temi dell'Antiviolenza e Antistalking pubblicate nell'apposito banner CUG sulla intranet regionale DICEMBRE 2025: <ul style="list-style-type: none"> Contrattualizzazione del/la Consigliere/a di Fiducia.
TEMPI	TRIENNIO 2024-2026

AZIONE	6
TITOLO	ACCOMPAGNARE E SOSTENERE IL RIENTRO A LAVORO DOPO LUNGHE ASSENZE CON PARTICOLARE ATTENZIONE ALLA CONCILIAZIONE DEI TEMPI
OBIETTIVO	Promuovere iniziative atte a favorire il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali.
AZIONI	L'azione si avvale del supporto del Comitato Unico di Garanzia che si fa promotore di iniziative di benessere per il rientro da lunghe assenze. <ul style="list-style-type: none"> Implementazione sulla formazione Self Empowerment.

	<ul style="list-style-type: none"> Inserimento del tema all'interno di un momento di condivisione fra l'Ufficio del personale, CUG ed i referenti Risorse Umane al fine di sensibilizzare i colleghi sull'argomento.
INDICATORI	DICEMBRE 2024: <ul style="list-style-type: none"> Esiti dell'incontro fra l'Ufficio del personale, CUG ed i referenti Risorse Umane Monitoraggio dei colleghi che hanno partecipato all'iniziativa formativa di Self Empowerment.
TEMPI	ANNO 2024

AZIONE	7
TITOLO	COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI
OBIETTIVO	Raggiungere la parità di genere nella composizione delle Commissioni esaminatrici, in particolare per quanto riguarda la figura del Presidente delle Commissioni. L'azione prevede di raggiungere il 50% di Presidenti donne.
AZIONI	Agire la parità di genere nella nomina di Presidente delle Commissioni esaminatrici, valorizzando le competenze, anche con riferimento alla procedura antecedente a quella oggetto di nuova nomina.
INDICATORI	DICEMBRE 2024: <ul style="list-style-type: none"> Raggiungere il 50% di Presidenti donne nella nomina delle Commissioni esaminatrici. DICEMBRE 2025 <ul style="list-style-type: none"> Mantenere il 50% di Presidenti donna nella nomina delle Commissioni esaminatrici.
TEMPI	TRIENNIO 2024-2026

AZIONE	8
TITOLO	APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO ALIAS
DESTINATARI	Dipendenti della Giunta di Regione Lombardia.
OBIETTIVO	Promozione della diffusione del Regolamento ALIAS, a seguito di adozione da parte della Giunta regionale, ai sensi dell'articolo 28 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021. L'azione ha la finalità di tutelare, all'interno di Regione Lombardia, il benessere psicofisico di lavoratori transgender, di creare un ambiente di lavoro inclusivo, ispirato al valore fondante della pari dignità umana delle persone, al fine di eliminare situazioni di disagio per coloro che intendono modificare nome e identità nell'espressione della propria autodeterminazione di genere.
AZIONI	<ul style="list-style-type: none"> Divulgazione del Regolamento.
INDICATORI	DICEMBRE 2024: <ul style="list-style-type: none"> Monitoraggio delle visualizzazioni del Regolamento ALIAS nel Banner CUG sul portale intranet.
TEMPI	ANNO 2024

Per opportuna conoscenza si riportano i dati del personale in capo alla Giunta Regionale, pari a 3070 unità, aggiornati al 31.12.2023 tenuto conto della qualifica e del tempo-lavoro;

QUALIFICA	DONNE				UOMINI			
	FULL TIME	% SUL TOT.	PART TIME	% SUL TOT.	FULL TIME	% SUL TOT.	PART TIME	% SUL TOT.
DIRIGENTI APICALI	10	0,33%	/	0,00%	30	0,98%	/	0,00%
DIRIGENTI	77	2,51%	/	0,00%	75	2,44%	/	0,00%
QUADRI	358	11,66%	/	0,00%	233	7,59%	/	0,00%
FUNZIONARI	455	14,82%	116	3,78%	428	13,94%	19	0,62%
ISTRUTTORI	409	13,32%	89	2,90%	280	9,12%	8	0,26%
OPERATORI ESPERTI	252	8,21%	82	2,67%	123	4,01%	6	0,20%
OPERATORI	0	0,00%	0	0,00%	1	0,03%	2	0,07%
BORSISTI	3	0,10%	/	0,00%	4	0,13%	/	0,00%
TIROCINANTI	9	0,29%	/	0,00%	1	0,03%	/	0,00%
TOTALE	1573	51,24%	287	9,35%	1175	38,27%	35	1,14%

(n.b. le percentuali sono calcolate sul totale dei dipendenti)