

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2025-2027

L'attuale Comitato Unico di Garanzia Regionale è stato nominato con decreto regionale n. 20084 del 19/12/2024. Il nuovo CUG opera in continuità con quello precedente anche per la salvaguardia delle competenze acquisite, a partire dal lavoro preparatorio del PAP 2024-2026 predisposto dal precedente comitato.

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.

Sulla base delle proposte pervenute è stato sviluppato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027, che integra anche Gender Equality Plan, che promuove la parità di genere, l'inclusione e il benessere organizzativo. Contiene una serie di azioni concrete e indicatori di monitoraggio volti a garantire condizioni di equità di genere, combattere discriminazioni e valorizzare le diversità, in linea con gli obiettivi normativi e organizzativi attuali.

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 Regione Lombardia di strumenti per prevenire situazioni conflittuali e discriminatorie attraverso la riapertura dello Sportello di ascolto, l'adozione di un codice di condotta e la nomina di una Consigliera di fiducia.
- 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.

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

AZIONE	1
TITOLO	CONSOLIDAMENTO E POTENZIAMENTO DELLE RELAZIONI CON LA RETE NAZIONALE DEI CUG E SVILUPPO DI INTESI 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 degli enti locali lombardi e degli Enti del SIREG, favorendo sinergie per la promozione di politiche condivise 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	RAFFORZAMENTO DELLA CONOSCENZA DEL RUOLO E DELLE FUNZIONI DEL CUG
OBIETTIVO 1	IMPLEMENTAZIONE DELLA COMUNICAZIONE ATTRAVERSO INTRANET E INTERNET
	Consolidare e ampliare la conoscenza del CUG e delle sue attività tra i dipendenti e gli stakeholder regionali, promuovendo una comunicazione più proattiva attraverso la sezione intranet e la pagina web dedicata.
AZIONE	Aggiornamento costante della sezione dedicata in intranet, anche con evidenza attraverso news nel banner, e Internet.
INDICATORI	DICEMBRE 2025: Aggiornamento periodico, almeno con cadenza trimestrale, dei vari contenuti nella sezione dedicata al CUG.
TEMPI	TRIENNIO 2025-2027
OBIETTIVO 2	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 particolare attenzione alle tematiche inerenti alle modalità organizzative e gestionali dei tempi di lavoro.
AZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • Promuovere la consultazione del CUG durante la fase di elaborazione degli atti e delle politiche regionali che incidono, con un impatto diretto o indiretto, sul benessere lavorativo e personale dei dipendenti. • Promuovere il contributo del CUG nella definizione e nell'implementazione di misure concrete per favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.
INDICATORI	DICEMBRE 2025 Consultazione del CUG su almeno un atto decisionale rilevante in materia di conciliazione vita-lavoro. DICEMBRE 2026 Consolidamento della consultazione del CUG come parte integrante dei processi decisionali.
TEMPI	TRIENNIO 2025-2027

AZIONE	3
TITOLO	SENSIBILIZZAZIONE SUI TEMI DELLE PARI OPPORTUNITÀ E DEL CONTRASTO ALLA VIOLENZA E ALLE DISCRIMINAZIONI
OBIETTIVO 1	Promuovere la sensibilizzazione e l'informazione tra i dipendenti sulle tematiche relative al contrasto alla violenza di genere, alle discriminazioni e alla promozione delle pari opportunità.
AZIONE	Pubblicare sulla Intranet regionale contenuti informativi (articoli, video, infografiche), al fine di sensibilizzare il personale in occasione di Giornate nazionali e/o internazionali legate al contrasto alla violenza di genere e alle discriminazioni (es. 1° marzo - <i>Giornata internazionale contro le discriminazioni</i> ; 25 novembre - <i>Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne...</i>)
INDICATORI	DICEMBRE 2025: 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.
TEMPI	TRIENNIO 2025-2027

AZIONE	4
TITOLO	FORMAZIONE
OBIETTIVO 1	RELAZIONI INTERPERSONALI E CONFLITTUALITA'
	Acquisire consapevolezza delle più comuni cause di conflitto nelle relazioni di lavoro e degli strumenti per riconoscerle, gestirle e trasformarle.
AZIONE	Realizzazione di percorsi formativi specifici sulla gestione dei conflitti.
INDICATORI	DICEMBRE 2025 - Realizzazione di un percorso formativo. MARZO 2026 - Analisi e valutazione degli esiti.
TEMPI	BIENNIO 2025 - 2026
OBIETTIVO 2	LA CULTURA DEL RISPETTO CONTRO LE MOLESTIE NEI LUOGHI DI LAVORO
	Accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione.
AZIONE	Promuovere il corso Riforma-Mentis, promosso dal Dipartimento della Funzione Pubblica tramite la piattaforma Syllabus, portandola, in particolare, all'attenzione delle figure apicali dell'Ente.
INDICATORI	MARZO 2025: Pubblicare apposita news sulla intranet regionale.

TEMPI	ANNO 2025
OBIETTIVO 3	DIVERSITÀ E INCLUSIONE
	Promuovere competenze per leggere e gestire le differenze come valore (es. diversità come disabilità, identità di genere ed età), al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo.
AZIONE	<ul style="list-style-type: none"> • Migliorare le competenze in materia di comunicazione inclusiva con la diffusione di linee guida e formazione. • Offrire percorsi formativi su diversità e inclusione • Realizzazione di corsi dedicati alle sedi territoriali, preferibilmente in presenza.
INDICATORI	DICEMBRE 2025 <ul style="list-style-type: none"> • Realizzazione di almeno un percorso formativo per apicali, dirigenti e comparto.
TEMPI	ANNO 2025

AZIONE	5
TITOLO	SPORTELLO DI ASCOLTO E COUNSELLING
OBIETTIVO	Promuovere l'apertura di uno Sportello di Ascolto, finalizzato ad offrire sostegno e consultazione breve ai dipendenti, in situazioni di difficoltà emotiva e relazionale sorte in ambito lavorativo.
AZIONI	<ul style="list-style-type: none"> • Promozione dell'apertura dello Sportello di Ascolto, con definizione delle modalità. • Campagna di comunicazione interna per informare i dipendenti sull'apertura e sui servizi disponibili. • Creazione e pubblicazione di contenuti informativi nella intranet regionale.
INDICATORI	GIUGNO 2025 – apertura dello Sportello di Ascolto e comunicazione ai dipendenti della piena operatività dello stesso. DICEMBRE 2025 – monitoraggio e analisi delle richieste pervenute
TEMPI	TRIENNIO 2025-2027

AZIONE	6
TITOLO	ADOZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA E NOMINA DELLA CONSIGLIERA DI FIDUCIA

OBIETTIVO	Prevenire e contrastare efficacemente qualsiasi comportamento lesivo della dignità umana all'interno dell'Amministrazione e tutelare l'integrità psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori regionali, 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.
AZIONI	<ul style="list-style-type: none"> • Approvazione del Codice di condotta in materia di discriminazioni, molestie e mobbing. • Condivisione del Codice di condotta con tutti i dipendenti. • Nomina di un/a Consigliere/a di fiducia. • Pubblicizzazione dei recapiti dei centri antiviolenza, del numero verde 1522 (Numero Antiviolenza e Antistalking) e di tutte le news relative all'azione positiva in oggetto.
INDICATORI	<p>GIUGNO 2025 Approvazione del codice di condotta, diffusione tra i dipendenti Regionali e pubblicazione della news.</p> <p>DICEMBRE 2025: Contrattualizzazione del/la Consigliere/a di Fiducia e pubblicazione della news. Pubblicazione dei recapiti dei centri antiviolenza, del numero verde 1522 (Numero Antiviolenza e Antistalking).</p>
TEMPI	TRIENNIO 2025-2027

AZIONE	7
TITOLO	ACCOMPAGNARE E SOSTENERE IL RIENTRO AL LAVORO DEI DIPENDENTI 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 alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
AZIONI	<ul style="list-style-type: none"> • Confronto con i colleghi referenti di direzione del personale per raccogliere istanze ed esigenze. • Presa in carico delle richieste di supporto avanzate dai colleghi che rientrano dopo lunghi periodi di assenza. • Elaborazione e definizione di misure e strumenti per avviare un processo di rientro "assistito" gestito dall'Amministrazione (es. colloqui tesi ad informare il dipendente in relazione alle modifiche intervenute sul piano dell'organizzazione e del lavoro).

INDICATORI	DICEMBRE 2025: <ul style="list-style-type: none"> Misure e strumenti definiti (almeno una misura)
TEMPI	ANNO 2025-2027

AZIONE	8
TITOLO	COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI
OBIETTIVO	Garantire la parità di genere nella composizione non solo nelle Commissioni esaminatrici dei concorsi, ma anche nei bandi di mobilità, delle borse di studio e dei bandi di apprendistato. 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	DICEMBRE 2025 Raggiungere la parità di genere nella nomina delle Commissioni esaminatrici dei concorsi, dei bandi di mobilità, delle borse di studio e dei bandi di apprendistato. Raggiungere la parità di genere tra i Presidenti delle Commissioni.
TEMPI	TRIENNIO 2025-2027

Per le iniziative che richiedono un impegno finanziario, l'Ente garantisce la relativa attuazione nei limiti delle risorse disponibili. Il CUG, insieme all'Ufficio Risorse Umane, sarà responsabile della loro attuazione.

Di seguito una rappresentazione aggiornata del personale della Giunta; per ulteriori dettagli si rinvia alla sezione del PIAO di riferimento.

Fasce di età	<=30		>=31 e <=40		>=41 e <=50		>=51 e <=60		>=61		Totale per genere		totale
	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m	
Assessore (+ Presidente)			1		3	6	1	3		3	5	12	17
Capo Segreteria	1			5	1	5	4	4			6	14	20
Personale Segreteria	12	18	6	11	16	12	17	9	1	11	52	61	113
Sottosegretario					1			1		2	1	3	4
Dirigente Comandato Ingresso					3	4	4	5	1	1	8	10	18
Dirigente Distaccato Ingresso				1	1	3	2			1	3	5	8
Dirigente Tempo Determinato								2		2		4	4
Dirigente Tempo Indeterminato			1		15	10	35	36	17	22	68	68	136
Comandato Ingresso		1	1		1						2	1	3
Distaccato Ingresso			4	6	4	10	13	6	2	7	23	29	52
Tempo Determinato		1				1						2	2
Tempo Determinato - Quadro						1						1	1
Tempo Indeterminato	40	76	187	194	324	228	663	298	223	122	1437	918	2355
Tempo Indeterminato - Quadro	4		16	19	101	63	189	114	51	34	361	230	591
Tirocinanti	5	2									5	2	7
totale	62	98	216	236	470	343	928	478	295	205	1971	1360	3331

Fonte : dati BRDP foto#1740 - al 31 dicembre 2024