



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 Regione 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 la nomina di una Consigliera di fiducia, nonché l'adozione di linee guida per un linguaggio inclusivo;
- **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, Regione 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 e quello degli Uffici Territoriali Regionali (UTR), 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	• Valorizzazione del ruolo del CUG nell'ambito di incontri già previsti dalla Giunta, quali ad esempio gli incontri con i neoassunti, gli incontri dedicati al Centro di ascolto, i 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 nel banner "carosello"

	• 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 e all'organismo paritetico per l'innovazione, 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 • Progettazione e organizzazione di n. 1 incontro di confronto con gli uffici territoriali • 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	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 Promuovere e consolidare un contesto lavorativo pienamente inclusivo che sappia valorizzare la diversità e contrastare attivamente gli stereotipi 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'adottare 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 C) Realizzazione di sessioni dedicate alle sedi territoriali, preferibilmente in presenza
INDICATORI	• Realizzazione di almeno un percorso formativo per macro-argomento • Inserimento di un percorso formativo nel parametro di performance per tutto il personale, indipendentemente dall'inquadramento.
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 regionale • Richiesta alla ASST di un report di processo relativo al 1° e al 2° semestre 2026 ai fini del monitoraggio e dell'analisi degli accessi (cfr dati con sportello Giunta e Consiglio)
INDICATORI	GIUGNO 2026 – analisi del report di processo fornito dal servizio relativamente agli accessi del 1° semestre DICEMBRE 2026 - analisi del report di processo fornito dal servizio relativamente agli accessi del 2° semestre
TEMPI	TRIENNIO 2026-2028

AZIONE 5	
TITOLO	ADOZIONE DEL CODICE DI CONDOTTA E NOMINA DELLA CONSIGLIERA DI FIDUCIA
OBIETTIVI	Assicurare un ambiente di lavoro ispirato ai principi di uguaglianza, pari opportunità, tutela della libertà e dignità della persona, dotando Regione Lombardia 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 • Nomina di un/a Consigliere/a di fiducia • 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 2026 - Approvazione formale di n. 1 codice di condotta e pubblicazione della news LUGLIO 2026 - Contrattualizzazione del/la Consigliere/a di Fiducia 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 Regionali
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	Svolgimento di colloqui da parte dei referenti del personale delle singole direzioni con il personale in rientro tesi a: • informare il/la dipendente in relazione alle modifiche intervenute sul piano dell'organizzazione e del lavoro • aggiornarlo/a sulle novità in relazione agli istituti giuridici ed economici al fine di facilitare la conciliazione vita-lavoro • se utile, prevedere l'affiancamento da parte di un/una collega nelle fasi iniziali del rientro
INDICATORI	GENNAIO 2026 - Predisposizione di una check list ad uso dei referenti di direzione per condurre i colloqui di rientro DICEMBRE 2026 - 100% delle persone rientrate dopo lunga assenza colloquate
TEMPI	ANNO 2026-2028

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	NOVEMBRE 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	TRIENNIO 2026-2028

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
Qualifica	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f	m	f + m
Presidente										1		1	1
Assessore					4	4	1	5		2	5	11	16
Capo Segreteria			1	6	1	2	4	4			6	12	18
Personale Segreteria	16	19	5	11	15	11	19	9	3	11	58	61	119
Sottosegretario					1			1		2	1	3	4
Dirigente Comandato Ingresso					2	2	4	3	2	2	8	7	15
Dirigente Distaccato Ingresso				2		2	4	2		1	4	7	11
Dirigente Tempo Determinato								1		2		3	3
Dirigente Tempo Indeterminato			1		14	9	34	33	15	23	64	65	129
Comandato Ingresso - comparto			2								2		2
Distaccato Ingresso	2		8	6	9	10	15	6	3	2	36	38	74
Tempo Determinato - comparto (escl. Quadri)	1	2									1	2	3
Tempo Determinato - Quadro											-	-	-
Tempo Indeterminato - comparto (escl. Quadri)	40	62	192	199	314	241	646	306	255	139	1447	947	2.394
Tempo Indeterminato - Quadro	4		18	25	98	60	179	101	65	46	364	232	596
Tirocinanti	5	2	1			1					6	3	9
totale	67	85	226	249	458	341	906	469	343	230	2001	1391	3394

Fonte dati: Sistema informativo Giunta Regionale al 1 dicembre 2025