

PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE
DELLA GIUNTA DI REGIONE LOMBARDIA

TRIENNIO 2022-2024

PREMESSA

Il presente **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 è adottato in virtù di quanto previsto dall'art. 48 del Decreto Legislativo, 11 aprile 2006, n. 198 (**Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna**) secondo cui *"le amministrazioni dello Stato [...] predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne"*.

Le disposizioni del suddetto Decreto, così come recentemente modificato, 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.

Il Piano ha durata triennale e individua **"azioni positive"** definite ai sensi dell'art. 42 del citato 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.

In coerenza con la normativa di riferimento, il Piano 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. Proprio per tale motivo Regione Lombardia ha istituito, nel corso del 2022, una Posizione Organizzativa dedicata che, in coordinamento con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, opererà al fine di migliorare l'inclusività e la valorizzazione delle diversità da parte dell'Ente. In questo Piano è prevista un'azione specifica che prevede l'organizzazione di percorsi formativi, rivolti ai Dirigenti e ai responsabili di Posizione Organizzativa, finalizzati alla diffusione capillare di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi.

Il **riequilibrio di genere**, inoltre, sarà un tema a cui Regione Lombardia dedicherà nel prossimo triennio particolare attenzione. Nel 2021, per esempio, 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%), il 13,3% era rappresentato da lavoratori uomini mentre l'86,7% da lavoratrici¹. Se si volesse calcolare l'indice di equilibrio relativo al personale femminile e

¹ Elaborazione su dati della Relazione del Comitato Unico di Garanzia di Regione Lombardia Giunta Regionale – Anno 2021

maschile avente contratto part time, il risultato sarebbe 0,2: 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: il dato può essere interpretato tenendo conto degli impegni legati non solo alla cura dei figli minorenni, ma anche dei genitori in età più avanzata. Nessuna donna di età inferiore ai 30 anni possiede un contratto part time. Negli ultimi anni, l'estensione dello smart working è stata sicuramente di stimolo per permettere anche alla popolazione maschile di conciliare maggiormente e in maniera più flessibile lavoro e carichi familiari. 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.

La predisposizione del Piano Triennale delle Azioni Positive riveste carattere obbligatorio e lo stesso 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.

La Direttiva n. 2 del 26 giugno 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità, recante *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"*, ha da ultimo chiarito che i Piani triennali vanno aggiornati annualmente, entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance che ciascuna amministrazione è tenuta ad adottare.

Ciò posto, il presente documento - in continuità con il precedente Piano adottato per il triennio 2019-2021 - illustra le azioni che l'Amministrazione intende intraprendere per il triennio 2022 - 2024.

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 31.12.2021, è composto da 2933 unità, di cui 1804 sono donne e 1129 uomini. Il personale è così distribuito:

Organi di vertice politico

ANNO 2021	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	4	2	11			2	1	2	5
CAPI SEGRETERIE		3	7	4	1	15			2	5		7
PERSONALE SEGRETERIA	16	15	14	9	3	57	9	19	18	9	3	58
PERSONALE SEGRETERIA - ATIPICO		3	2	1		6		1	1			2
PRESIDENTE					1	1						0
SOTTOSEGRETARIO			1	3		4						0
TOTALE	16	21	29	21	7	94	9	20	23	15	5	72
% SUL COMPLESSIVO	9,6 %	12,7%	17,5 %	12,7 %	4,2 %	56,6%	5,4 %	12,0 %	13,9 %	9,0%	3,0 %	43,4%

Personale dirigenziale

	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		1	3	5	3	12			3	7	1	11
DIRIGENTE DISTACCATO INGRESSO			3	1		4			1	1	1	3
DIRIGENTE TEMPO DETERMINATO			1	5	2	8						0
DIRIGENTE TEMPO INDETERMINATO		1	12	46	17	76		3	12	39	9	63
TOTALE	0	2	19	57	22	100	0	3	16	47	11	77
% SUL COMPLESSIVO	0,0%	1,1%	10,7 %	32,2 %	12,4 %	56,5%	0,0 %	1,7%	9,0%	26,6 %	6,2 %	43,5%

Personale non dirigenziale

ANNO 2021	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
BORSISTA	1					1	4					4
COMANDATO INGRESSO		2	1			3	1	1	8	4		14
DISTACCATO INGRESSO		3	8	8	8	27		2	13	21	1	37

GIORNALISTA					1	1						0
TEMPO DETERMINATO	2	5	5	1		13	4	2	1		1	8
TEMPO DETERMINATO - CFL	8	4				12	7	2				9
TEMPO DETERMINATO - QUADRO		1		2	1	4			1			1
TEMPO INDETERMINATO	19	67	158	283	110	637	14	59	304	679	175	1231
TEMPO INDETERMINATO - QUADRO		18	75	109	33	235		24	115	178	30	347
TIROCINANTI	2					2	4					4
TOTALE	32	100	247	403	153	935	34	90	442	882	207	1655
% SUL COMPLESSIVO	1,2%	3,9 %	9,5%	15,6 %	5,9 %	36,1%	1,3 %	3,5%	17,1 %	34,1 %	8,0 %	63,9%

Nel 2021, pertanto, il 61,5% del personale è composto da donne e il 38,5% da uomini.

Relativamente alle donne, l'1,5% ha meno di 30 anni, il 3,9% ha tra i 31 e i 40 anni, il 16,4% ha tra i 41 e i 50 anni, il 32,2% ha tra i 51 e i 60 anni e il 7,6% ha più di 60 anni.

Per quanto riguarda gli uomini, invece, l'1,6% ha meno di 30 anni, il 4,2% ha tra i 31 e i 40 anni, il 10,1% ha tra i 41 e i 50 anni, il 16,4% ha tra i 51 e i 60 anni e il 6,2% ha più di 60 anni.

ANALISI DEI RISULTATI RAGGIUNTI CON RIFERIMENTO AL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2019 – 2021

Le attività sviluppate nell'ambito del Piano Triennale delle Azioni Positive 2019-2021 sono state le seguenti:

1. **Programmazione di percorsi formativi sulle tematiche del benessere organizzativo**, anche con riferimento alla comunicazione interna dei contenuti del lavoro, alla condivisione di decisioni ed obiettivi, ai riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto; conflitto organizzativo; lettura organizzativa, analisi di clima; empowerment; inclusione lavorativa. Sui temi si sono svolte svariate attività formative a gestione diretta, fra le quali:
 - SCRIVERE BENE PER RELAZIONARSI BENE;
 - COLLABORARE E COMUNICARE CON EFFICACIA E BENESSERE NEL GRUPPO DI LAVORO;
 - GESTIRE POSITIVAMENTE LA PRESSIONE LAVORATIVA MANTENENDO L'AUTOCONTROLLO;
 - GESTIRE PROGETTI CON LA METODOLOGIA DEL PROJECT MANAGEMENT SQUARE PM²;
 - PERCORSO EXECUTIVE IN MANAGEMENT PUBBLICO PER L'INNOVAZIONE DIGITALE E LO SVILUPPO SOSTENIBILE PER I NEODIRIGENTI - Modulo 1: Verso una nuova PA
 - SMART WORKING ED EMERGENZA: LEADERSHIP E COORDINAMENTO DEI COLLABORATORI;

- FAD LAVORO AGILE (PILLOLE FORMATIVE) - I PARTE;
- FAD LAVORO AGILE (PILLOLE FORMATIVE) - II PARTE
- IL LAVORO FUTURO: TRA DISTANZA E PRESENZA – Corso per gli operatori di SpazioRegione;
- LA VALUTAZIONE INTEGRATA DELLA PERFORMANCE: MODELLI, INDICATORI, STRUMENTI;
- PA: I NUOVI PERCORSI DI RECLUTAMENTO E LE MISURE PER LA VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE;
- RELAZIONI COSTRUTTIVE E COMUNICAZIONE EFFICACE - Corso per gli operatori di SpazioRegione.

2. **Approvazione del Regolamento Ferie e Riposi Solidali** – Con Deliberazione n. XI/4655 del 03.05.2021 è stato, tra le altre, approvato il “Regolamento ferie e riposi solidali per la Giunta e il Consiglio Regionale”, strumento tramite il quale donare ferie e riposi alle lavoratrici madri o lavoratori padri – con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto di lavoro a termine - con figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.
3. **Spazi polifunzionali** – sono state predisposte le condizioni per l’allestimento di spazi polifunzionali da adibire anche ad aree attrezzate per il consumo dei pasti, attraverso l’approvazione del progetto esecutivo. Sono state individuate le aree potenzialmente utilizzabili in Palazzo Lombardia (cuspidi; area gialla, nucleo N5; area verde, nucleo N4; area azzurra, nucleo N1), al fine di verificare con la società incaricata del Facility management la fattibilità, dal punto di vista tecnico, per dotarle di impianti adeguati (collegamenti elettrici, adduzione acqua potabile, installazione cappe di aspirazione). Inoltre, sono state progettate ed allestite, in via sperimentale, due aree “smart spaces” (4° e 6° piano) e due “spazi concentrazione”, per sperimentare modalità flessibili di svolgimento del lavoro.
4. **Attuazione delle pratiche lavorative che permettono la conciliazione dei tempi di lavoro con la vita privata quali il telelavoro e lo Smart working** - in Regione Lombardia la modalità di Lavoro Agile è presente già dal 2016. Nel 2019 si è provveduto ad allargare l’istituto al 10% della forza lavoro della Giunta Regionale per un numero totale di n. 305 unità. Nel 2020, Regione Lombardia, per mantenere al proprio interno il pieno funzionamento dei servizi, ha dovuto individuare immediatamente soluzioni organizzative in grado di garantire il Lavoro Agile, favorendo di fatto un cambiamento repentino del modo di lavorare di tutti i dipendenti, rimasti nel frattempo a casa in base alle norme di emergenza sanitaria adottate. Al verificarsi dell’emergenza sono state rese operative tutte le postazioni di lavoro da remoto, attivando i collegamenti VPN entro i tempi previsti dal DPCM e si è fatto in modo che ogni dipendente potesse essere supportato nell’apprendimento dei nuovi strumenti tecnologici, approfondendo on the job le funzionalità software degli strumenti disponibili rispetto alle innovative modalità di comunicazione. Ai lavoratori agili “ordinari” si sono, pertanto, aggiunti oltre 2600 “straordinari”. Il volume massimo si è raggiunto a maggio 2020, quando il 98,5% dei dipendenti regionali ha potuto lavorare in modalità agile. Nel 2021, è proseguito, col protrarsi della pandemia, lo svolgimento dell’attività in modalità agile per gran parte dei lavoratori di Regione Lombardia, con la previsione di rientri settimanali in base alla normativa emergenziale che si è susseguita nel corso dell’anno. Da questionario informatizzato e somministrato online nel Portale Lavoro Pubblico, per l’anno 2021, risultano i seguenti dati:

	Anno 2021		
	al 1° ottobre	al 15 ottobre	al 30 ottobre
N° dipendenti in lavoro agile donne	1610	1609	1609
N° dipendenti in lavoro agile uomini	954	951	951

Per quanto riguarda il **Telelavoro**, nel corso dell'anno 2021, sono stati pubblicati due Bandi. Con Decreto n. 3865 del 22.03.2021, è stata avviata la procedura finalizzata all'accesso di n. 20 unità di personale di ruolo al Telelavoro e, con Decreto n. 12759 del 28.09.2021 è stata avviata la procedura per l'accesso a 9 unità. Inoltre, con Decreto 14448 del 27.10.2021, Allegato 1, è stato disposto che, al fine di garantire la necessaria attenzione alle situazioni personali di cui al vigente Regolamento disciplinante il telelavoro, potessero accedere allo stesso un numero di dipendenti del comparto ulteriore rispetto a quello già previsto nel Regolamento (100) sino ad un massimo di 50 unità aggiuntive. Pertanto, con Decreto n. 15373 del 21.11.2021 si è proceduto a scorrere la graduatoria del secondo Bando per ulteriori 50 unità.

5. **Sportello di Ascolto per il dipendente** – lo sportello è dedicato a coloro che vivono un momento di difficoltà e malessere in ambito lavorativo. A giugno 2021 è stato riattivato lo Sportello di Ascolto, nell'ambito della convenzione Consip del "Servizio di gestione integrata della salute e sicurezza nelle pubbliche amministrazioni – ed. 4". Il servizio è svolto dalla dott.ssa Angela Fiorletta, psicologa con la quale era stato pensato e iniziato il percorso di supporto al personale, a seguito dell'indagine sul benessere organizzativo svolta nel 2016. Il servizio presenta due aspetti: lo "sportello di ascolto", quale servizio di supporto psicologico individuale alle lavoratrici e lavoratori che ne facciano richiesta, e quello di "counseling organizzativo", inteso come supporto nell'analisi di eventuali situazioni di criticità a livello relazionale/organizzativo, per l'individuazione di interventi di accompagnamento e/o formazione volti a superare le situazioni riguardanti i gruppi di lavoro.

OBIETTIVI DEL PIANO TRIENNALE DELLE AZIONI POSITIVE 2022 - 2024
--

Le azioni positive della Giunta regionale per il triennio 2022-2024 sono di seguito descritte:

OBIETTIVO N.	1
TITOLO	SPORTELLLO 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> tramite pubblicazione nella <i>home page intranet</i> regionale, recante l'indicazione delle funzioni e dei contatti utili dello Sportello di Ascolto; ➤ 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 SETTEMBRE 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • riunione del Comitato Unico di Garanzia per selezionare le slide informative da pubblicare e per approvare la versione definitiva dei contenuti informativi che saranno oggetto di pubblicazione; • trasmissione dei contenuti informativi ai competenti Uffici della Giunta per la pubblicazione sulla <i>homepage intranet</i>; • trasferimento sulla <i>homepage intranet</i> dello spazio dedicato allo Sportello di Ascolto. <p>ENTRO DICEMBRE 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • realizzazione di un incontro per i membri del CUG tenuto dal professionista incaricato. <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 DICEMBRE 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • riunione del CUG per valutare l'eventuale implementazione dei contenuti del box informativo dedicato; • somministrazione di un sondaggio ai dipendenti per valutare l'efficacia dello Sportello di Ascolto ed

	<p>evidenziare eventuali necessità degli stessi per una sua successiva implementazione.</p> <p>ANNUALMENTE:</p> <ul style="list-style-type: none"> raccolta dei dati statistici relativi all'utilizzo dello Sportello di Ascolto.
INDICATORI	<p>DICEMBRE 2022:</p> <p>Aumento del 10% dell'accesso alla pagina <i>intranet</i> dedicata allo Sportello di Ascolto.</p> <p>DICEMBRE 2023:</p> <p>Aumento del 30% dell'accesso alla pagina <i>intranet</i> dedicata allo Sportello di Ascolto.</p> <p>DICEMBRE 2024:</p> <p>Aumento del 50% dell'accesso alla pagina <i>intranet</i> dedicata allo Sportello di Ascolto.</p>
ATTORI	Membri del CUG, Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e professionista incaricato.
TEMPI	TRIENNIO 2022-2024
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 2022-2024.	

OBIETTIVO N.	2
TITOLO	MAGGIOR PUBBLICITÀ AL RUOLO E ALLE FUNZIONI SVOLTE DAL COMITATO UNICO DI GARANZIA
DESTINATARI	Tutti i 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 SETTEMBRE 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> predisposizione da parte del CUG delle bozze di slide informative;

	<ul style="list-style-type: none"> • approvazione da parte del CUG della versione definitiva dei contenuti informativi che saranno oggetto di pubblicazione; • trasmissione dei contenuti informativi ai competenti Uffici della Giunta regionale per la pubblicazione sulla <i>home page intranet</i>. <p>ENTRO DICEMBRE 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • riunione di monitoraggio del CUG al fine di rilevare eventuali criticità sull'effettiva attuazione dell'obiettivo ed individuare le relative soluzioni. <p>ENTRO DICEMBRE 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • riunione di monitoraggio del CUG per la verifica della completezza informativa e per l'eventuale aggiornamento dei contenuti. <p>ENTRO DICEMBRE 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • riunione del CUG per valutare l'eventuale implementazione dei contenuti del box informativo.
INDICATORI	<p>DICEMBRE 2022:</p> <p>Aumento del 10% dell'accesso alla pagina <i>intranet</i> dedicata al Comitato Unico di Garanzia;</p> <p>DICEMBRE 2023:</p> <p>Aumento del 30% dell'accesso alla pagina <i>intranet</i> dedicata al Comitato Unico di Garanzia;</p> <p>DICEMBRE 2024:</p> <p>Aumento del 50% dell'accesso alla pagina <i>intranet</i> dedicata al Comitato Unico di Garanzia.</p>
ATTORI	Comitato Unico di Garanzia, Uffici competenti per la pubblicazione sulla <i>intranet</i> .
TEMPI	TRIENNIO 2022-2024
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 2022-2024.	

OBIETTIVO N.	3
TITOLO	SENSIBILIZZARE LA REALIZZAZIONE DELLA RACCOLTA DIFFERENZIATA
DESTINATARI	Tutti i 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. Installazione dei contenitori per la raccolta differenziata dei rifiuti organici.
CRONOPROGRAMMA	<p>ENTRO DICEMBRE 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • verificare la possibilità di smaltire i rifiuti organici in appositi spazi/contenitori, in aggiunta all'attuale raccolta differenziata della carta e della plastica. <p>ENTRO DICEMBRE 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • predisporre dei contenuti informativi sulla <i>intranet</i>. <p>ENTRO DICEMBRE 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • realizzare la raccolta differenziata.
INDICATORI	<p>DICEMBRE 2022:</p> <p>Realizzazione della verifica circa la possibilità di smaltire i rifiuti organici.</p> <p>DICEMBRE 2023:</p> <p>Installazione del 50% dei contenitori per la raccolta differenziata nei piani della Giunta regionale e predisposizione dei contenuti informativi sulla <i>intranet</i>.</p> <p>DICEMBRE 2024:</p> <p>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	TRIENNIO 2022-2024
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 2022-2024.	

OBIETTIVO N.	4
---------------------	----------

TITOLO	CONCiliaZIONE TEMPI VITA - LAVORO
DESTINATARI	Tutti i dipendenti della Giunta regionale.
OBIETTIVO	Sensibilizzare ed informare i dipendenti sul tema del benessere organizzativo legato all'attività lavorativa svolta in modalità Lavoro agile, in ottica della conciliazione dei tempi vita-lavoro.
DESCRIZIONE DELL'AZIONE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ raccogliere i dati sugli impatti relativi allo svolgimento dell'attività in modalità Lavoro agile, con questionari <i>ad hoc</i> sul benessere organizzativo; ➤ organizzare corsi di formazione specificamente dedicati al tema del benessere organizzativo e del Lavoro agile, privilegiando l'utilizzo della modalità digitale per consentire il più possibile la condivisione delle attività formative tra i dipendenti della Giunta regionale.
CRONOPROGRAMMA	<p>ENTRO DICEMBRE 2022 e DICEMBRE 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • erogazione dei questionari. <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 2022:</p> <p>Partecipazione ai questionari dedicati al benessere organizzativo di almeno il 30% dei dipendenti della Giunta regionale;</p> <p>Fruizione di almeno uno dei corsi di formazione da parte del 60% dei dipendenti della Giunta regionale.</p> <p>DICEMBRE 2023:</p> <p>Fruizione di almeno uno dei corsi di formazione da parte del 75% dei dipendenti della Giunta regionale.</p> <p>DICEMBRE 2024:</p> <p>Partecipazione ai questionari dedicati al benessere organizzativo di almeno il 50% dei dipendenti della Giunta regionale;</p> <p>Fruizione di almeno uno dei corsi di formazione da parte del 90% dei dipendenti della Giunta regionale.</p>
ATTORI	CUG, Uffici della Giunta regionale competenti in materia di Formazione.
TEMPI	TRIENNIO 2022-2024

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 2022-2024.

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	L'azione prevede: <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	ENTRO DICEMBRE 2024: <ul style="list-style-type: none"> • analisi dei bisogni (formativi e non) delle persone in reingresso; • modellizzazione azione/intervento.
INDICATORI	DICEMBRE 2024: Presa in carico dell'80% dei soggetti in reingresso dopo lunghi periodi di assenza.
ATTORI	CUG, soggetti formatori, U.O. Organizzazione e Personale Giunta e Referenti del personale delle Direzioni.
TEMPI	TRIENNIO 2022-2024

OBIETTIVO N.	6
TITOLO	FORMAZIONE SU TEMATICHE RELAZIONALI E COMPORTAMENTALI
DESTINATARI	Tutti i dipendenti della Giunta di Regione Lombardia.
OBIETTIVO	L'azione positiva ha come obiettivo:

	<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 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • acquisire, tramite survey, i dati relativi alla conflittualità organizzativa. <p>ENTRO DICEMBRE 2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> • organizzare laboratori 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).
INDICATORI	<p>DICEMBRE 2022:</p> <p>Raggiungere tramite survey il 30% dei dipendenti della Giunta di Regione Lombardia.</p> <p>DICEMBRE 2023:</p> <p>Fruizione di almeno un laboratorio da parte del 10% dei dipendenti della Giunta di Regione Lombardia.</p> <p>DICEMBRE 2024:</p> <p>Fruizione di almeno un laboratorio da parte del 20% dei dipendenti della Giunta di Regione Lombardia.</p>
ATTORI	Componenti del CUG, Sportello di Ascolto, professionisti incaricati della gestione dei laboratori.
TEMPI	TRIENNIO 2022-2024

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 DICEMBRE 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> • progettazione di un primo corso. <p>ENTRO DICEMBRE 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> • partecipazione al corso dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative.
INDICATORI	<p>DICEMBRE 2022:</p> <p>Progettazione di un corso di formazione per Dirigenti e Posizioni Organizzative dedicato al Diversity Management.</p> <p>DICEMBRE 2023:</p> <p>Fruizione del corso di formazione dedicato al Diversity Management da parte del 60% dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative della Giunta di Regione Lombardia.</p> <p>DICEMBRE 2024:</p> <p>Fruizione del corso di formazione dedicato al Diversity Management da parte del 80% dei Dirigenti e delle Posizioni Organizzative della Giunta di Regione Lombardia.</p>
ATTORI	Diversity Manager, CUG, soggetti formatori
TEMPI	TRIENNIO 2022-2024
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	Tutti i 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:</p> <p>Approvazione del Codice di condotta e diffusione al 100% dei dipendenti della Giunta di Regione Lombardia.</p> <p>DICEMBRE 2024:</p> <p>Contrattualizzazione del/la Consigliere/a di Fiducia.</p>
ATTORI	CUG, Uffici della Giunta competenti.
TEMPI	TRIENNIO 2022-2024

Il presente obiettivo è realizzato in comune con il Consiglio regionale, come descritto nel Piano Triennale delle Azioni Positive 2022-2024 del Consiglio regionale.

OBIETTIVO N.	9
TITOLO	COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI ESAMINATRICI
DESTINATARI	Tutti i 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 2021 evidenziano che circa il 35% 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	<p>DICEMBRE 2022:</p> <p>Raggiungere il 40% di Presidenti donne nella nomina delle Commissioni esaminatrici.</p> <p>DICEMBRE 2023:</p> <p>Raggiungere il 45% di Presidenti donne nella nomina delle Commissioni esaminatrici.</p> <p>DICEMBRE 2024:</p> <p>Raggiungere il 50% di Presidenti donne nella nomina delle Commissioni esaminatrici.</p>
ATTORI	Soggetti incaricati della nomina delle Commissioni esaminatrici.
TEMPI	TRIENNIO 2022-2024

PROGETTO PER LA VALORIZZAZIONE DELLA DIVERSITÀ

Nell'ambito dell'inserimento di persone con disabilità, Regione Lombardia ha attivato un progetto volto a favorire l'integrazione di tali soggetti 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.