



Città metropolitana  
di Roma Capitale



**Comitato Unico di Garanzia**

Per le pari opportunità,  
la valorizzazione del benessere  
di chi lavora  
e contro le discriminazioni

**COMITATO UNICO DI GARANZIA**

*Per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le  
discriminazioni*

**PIANO DI AZIONI POSITIVE  
DELLA CITTA' METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE  
2024 – 2026**



## INDICE

1. Fonti normative
2. Rilevazione di genere del personale della Città metropolitana di Roma Capitale
3. Piano Azioni Positive 2024-2026



## 1 RIFERIMENTI NORMATIVI

- Costituzione art. 3, comma 2: “pari dignità sociale ed eguaglianza di tutti i cittadini davanti alla legge”
- Costituzione art. 37, comma 1: “uguaglianza di diritti e parità di retribuzione fra uomini e donne nel rapporto di lavoro”
- D. Lgs. n. 165 del 30/3/2001, art. 57 comma 1 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” in cui sono stati definiti alcune tipologie di *Azioni Positive* D. Lgs. n. 198 dell'11/4/2006 - Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della L. 246 del 28/11/2005 - che prevede l'obbligo dell'adozione del “Piano Triennale di Azioni positive” per le PP. AA. e relative sanzioni per l'amministrazione inadempiente
- D. Lgs. n. 198 dell'11/4/2006, Art. 48, comma 1, in cui viene sottolineato che il Piano di Azioni Positive debba assicurare “la rimozione di ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità” nonché “realizzi la migliore utilizzazione delle risorse umane nella P.A.” aggiungendo che i Piani devono promuovere l'inserimento delle donne nei settori dove sono sottorappresentate
- Direttiva del 4/3/2011 “Linee guida sul funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia” nella quale si esplicitano i ruoli e le funzioni dei CUG
- D.lgs n. 90/2016 art. 9 “Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell’art. 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196” in materia di bilancio di genere”
- Direttiva n. 3/2017 “Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri recante indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’art. 14 della legge 7 agosto 2014, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti”
- C.C.N.L. relativo al personale non dirigente dell’Area delle funzioni Locali triennio 2019 - 2021 firmato il 16/11/2022;
- Direttiva n. 2/2019 congiunta del Ministero della Pubblica Amministrazione e del Delegato alle Pari Opportunità “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche”



- C.C.N.L. relativo al personale dirigente dell'area delle funzioni locali triennio 2019 - 2021 firmato il 11 dicembre 2023.
- Statuto della Città Metropolitana di Roma Capitale che indica: *“La Città metropolitana di Roma Capitale persegue e favorisce la qualità della vita e delle relazioni, le pari opportunità e la non discriminazione, promovendo azioni dirette in ogni campo della vita civile, sociale e nei processi di riorganizzazione dell’Ente (Statuto della Città metropolitana di Roma Capitale artt. 1-12 e 46);*
- Il Regolamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Città metropolitana di Roma Capitale;
- La Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 29 novembre 2023, avente ad oggetto il riconoscimento, la prevenzione e il superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme.

## 2 RILEVAZIONE DI GENERE DEL PERSONALE DELLA CITTA' METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

In questa parte del Piano viene offerta una lettura statistica delle risorse umane presenti nella Città metropolitana di Roma Capitale, con un'attenzione specifica alle cosiddette statistiche di genere.

I dati relativi al personale in un'ottica di genere sono analizzati con l'obiettivo di restituire una fotografia dei dipendenti maschi e femmine dal punto di vista del loro percorso esistenziale e professionale, per comprendere dove si posiziona attualmente l'Ente in questo senso, ma anche se sono riscontrabili dei cambiamenti (e in quali direzione) rispetto agli anni passati.

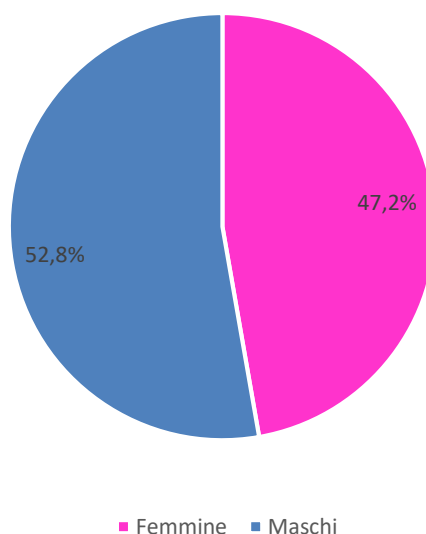
A tal fine, ci si è avvalsi dei dati a disposizione dell'U.C. "Risorse Umane" e, per quanto attiene l'analisi in ottica di genere degli stessi, della collaborazione delle professionalità dell'Ufficio Statistica del nostro Ente, non nuovo a forme di collaborazione di questo genere con il CUG.

Le variabili generali considerate sono state le seguenti:

- La presenza numerica di uomini e donne
- L'età e l'anzianità del personale
- I percorsi di carriera e la mobilità
- Il sistema degli orari e le forme di flessibilità
- la salute e la sicurezza
- la formazione del personale

Al 31 dicembre 2023, lo stock di personale in servizio presso la Città metropolitana di Roma Capitale ammontava a 1.344 unità (comprehensive del personale assunto con contratto a tempo determinato e dei comandati da altro Ente). Per quanto riguarda la composizione del personale fra i due generi, il dato generale 2023 conferma una maggior presenza dei maschi che sono 709 unità pari al 52,8% del personale in servizio presso l'Ente metropolitano, mentre le donne sono il 47,2% (635 unità).

### Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale per genere. 2023



Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati U.C. Risorse umane

Volendo effettuare un'analisi di genere per inquadramento professionale, la percentuale di donne è superiore nella categoria D, rappresentando il 53,5% del personale appartenente alla categoria iscritto, mentre i maschi sono maggiormente rappresentati nella categoria dirigenziale (75%), nella categoria B (59,8%) e nella categoria C (51,1%).

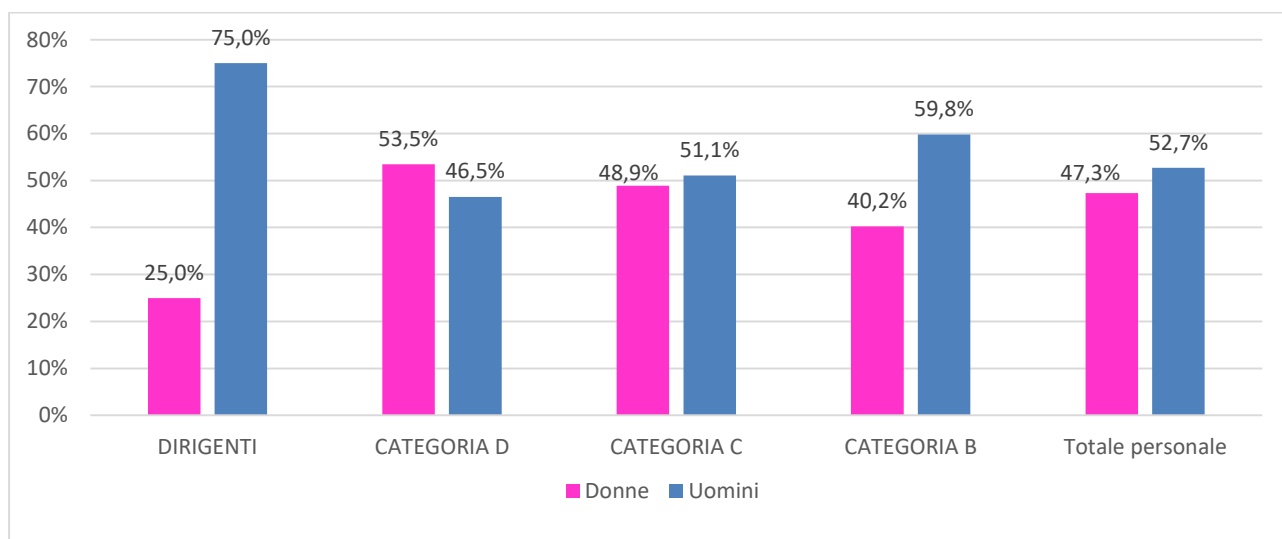
Nel confronto che riguarda la sola categoria Dirigenti solo il 25% è di genere femminile.

**Tab.1 Personale dipendente al 31/12/2023 suddiviso per genere, classe d'età e inquadramento professionale (al netto della categoria "altro").**

Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
DIRIGENTI			3	15	6				5	3
CATEGORIA D	2	14	42	73	50	2	14	45	104	43
CATEGORIA C	1	16	116	89	62	2	14	98	78	80
CATEGORIA B		8	35	65	109		14	31	48	53
<b>Totale personale</b>	<b>3</b>	<b>38</b>	<b>196</b>	<b>242</b>	<b>227</b>	<b>4</b>	<b>42</b>	<b>174</b>	<b>235</b>	<b>179</b>

Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati U.C. Risorse umane

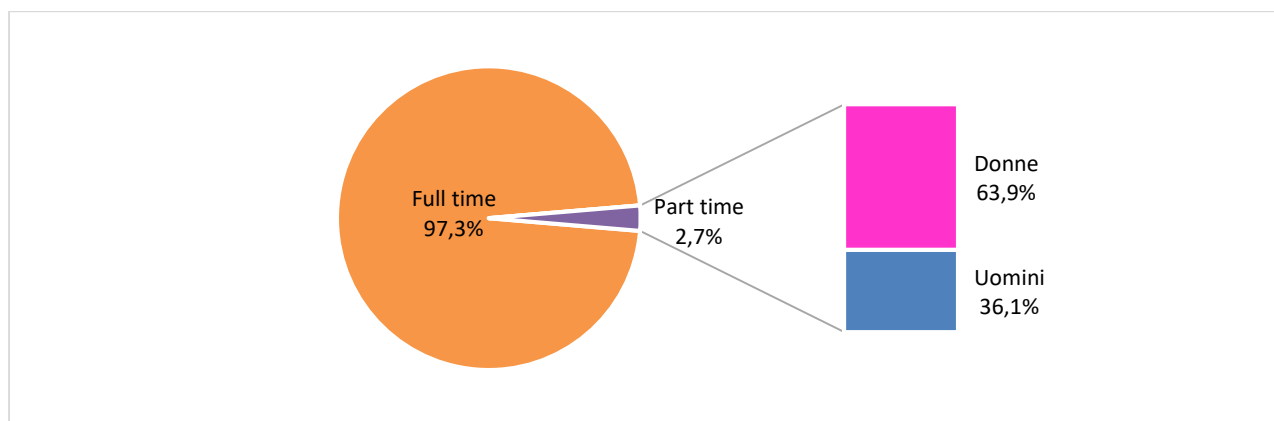
**Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale: composizione di genere per categoria. Anno 2023**



Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati U.C. Risorse umane

Per quanto riguarda le forme di flessibilità, è importante sottolineare che il 97,3% del personale ha un contratto a tempo pieno. Solo 36 dipendenti (il 2,7% del totale) ha un contratto part-time e di questi il 63,9% è composto da personale femminile. Questo a conferma di come questo istituto contrattuale sia scelto soprattutto dalle donne per poter conciliare al meglio tempi di vita a carichi familiari.

**Il personale della Città metropolitana per genere. Orario di lavoro full-time e part-time (suddivisione per genere). Anno 2023**



Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati U.C. Risorse umane

**Tab.2 Personale dipendente al 31/12/2023 suddiviso per genere, classe d'età e tipologia contrattuale.**

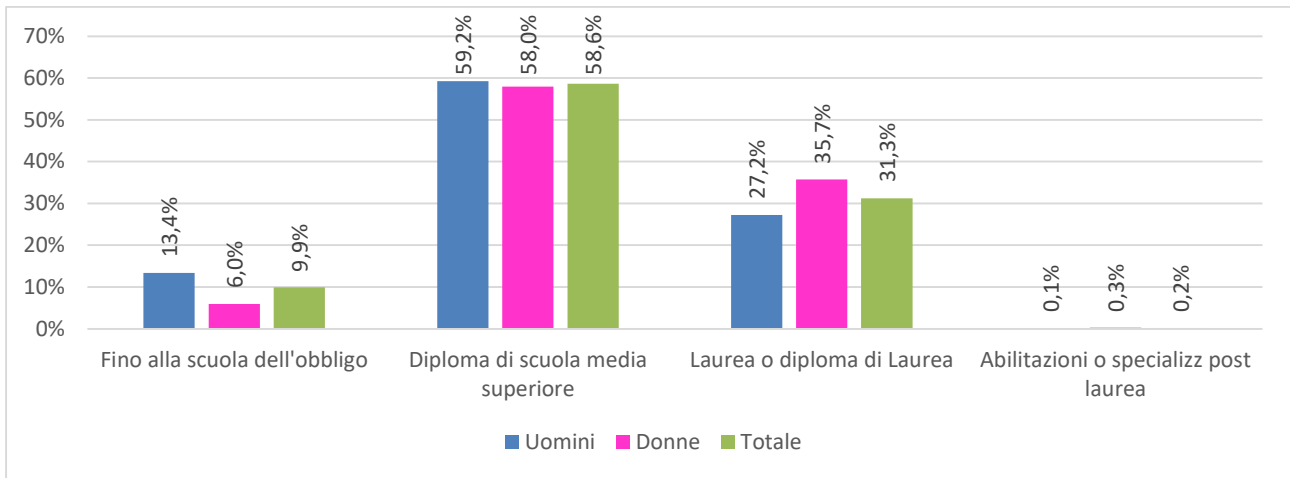
Tipo di presenza	UOMINI					DONNE				
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
<b>TEMPO PIENO</b>	2	35	196	239	224	4	42	166	225	175
<b>PART TIME &gt; 50%</b>		1	1	1				7	7	1
<b>PART TIME &lt;=50%</b>	1	2	1	2	4			2	3	3
<b>Totale personale</b>	3	38	198	242	228	4	42	175	235	179

Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati U.C. Risorse umane

Rispetto al titolo di studio, nel complesso del personale in servizio presso la Città metropolitana di Roma, si evidenzia che circa 6 lavoratori su 10 hanno un diploma di scuola superiore mentre il 31,3% è in possesso di una laurea. Dall'analisi di genere emergono alcune differenze: le donne fanno registrare incidenze più alte rispetto agli uomini nei titoli di studio superiori (laurea e abilitazioni o specializzazioni post laurea).



### Personale dipendente suddiviso per genere. Anno 2023



Fonte: Elaborazioni Ufficio metropolitano di Statistica su dati U.C. Risorse umane





## **PIANO AZIONI POSITIVE 2024-2026 - premessa**

Il presente Piano si inserisce all'interno del Piano Integrato Attività ed Organizzazione della Città metropolitana di Roma Capitale.

L'arco temporale del Piano è triennale 2024-2026 ed il monitoraggio in itinere consentirà di verificarne l'attuazione rispetto agli obiettivi di Peg e alle prerogative del Comitato.

Il monitoraggio effettuato dal Comitato si realizza con la stesura della "Relazione del C.U.G.", introdotta dalla Direttiva 2/2019, previa acquisizione dei dati e delle informazioni forniti dall'Ufficio Centrale Risorse Umane e dal Trattamento Economico.

Dal 2021 tali dati e la Relazione vengono inseriti nell'apposita sezione del Portale nazionale dei C.U.G., coordinato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, a cui il nostro Ente ha partecipato sin dalla costituzione del Forum dei C.U.G.

Il Piano di Azioni Positive rappresenta per l'Amministrazione un'opportunità, un approccio ed è uno strumento concreto orientato alle politiche del personale, finalizzato al raggiungimento delle pari opportunità, pari dignità, benessere organizzativo e sicurezza in ottica di genere nei luoghi di lavoro della Città Metropolitana di Roma Capitale.

Il Piano si concretizza con Azioni rivolte principalmente al miglioramento dell'ambiente lavorativo, alla condivisione di valori di equità, parità e di rispetto, salvaguardando la cultura organizzativa dell'Ente.

La creazione di un ambiente di lavoro inclusivo favorisce l'espressione del potenziale individuale e del benessere psico-fisico delle persone ed è leva strategica per il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.

Il Piano di Azioni Positive è strutturato in 4 macro aree che focalizzano le principali finalità di intervento, ciascuna area si declina in obiettivi e relative Azioni da realizzare:

1. Rafforzamento dell'azione del CUG della CMRC e rilancio della visibilità del Comitato all'interno e all'esterno dell'Ente
2. Sviluppo di strategie organizzative orientate alle Pari Opportunità, alla Cultura di genere e ai Diritti umani
3. Miglioramento del Benessere Organizzativo attraverso la conciliazione tempi di vita e di lavoro - Prevenzione della salute e sicurezza di genere e stress lavoro correlato
4. Prevenzione e contrasto di qualsiasi forma di discriminazione, mobbing, conflittualità e violenza di genere



**Area 1: Rafforzamento dell'azione del CUG della CMRC e rilancio della visibilità del Comitato all'interno e all'esterno dell'Ente**

<b><u>OBIETTIVI</u></b>	<b><u>AZIONI</u></b>	<b><u>INDICATORI</u></b>	<b><u>TEMPI</u></b>
<p><b><u>RAFFORZAMENTO DELL'AZIONE DEL CUG DELLA CMRC</u></b></p>	1. Valorizzare il ruolo del CUG	Presentazione del Piano di Azioni Positive a tutti i Direttori e Dirigenti dell'Ente per condividerne gli obiettivi trasversali.	2024 2025 2026
	2. Rafforzare l'efficienza organizzativa del CUG	Prevedere, ai fini della piena operatività e funzionalità del CUG, una segreteria tecnica del Comitato (fermo restando le attività di supporto al CUG garantite dalla Direzione Generale a norma dello Statuto metropolitano e del Regolamento Uffici e Servizi dell'Ente)	2024 2025 2026
	3. Promuovere tra il personale la conoscenza del CUG quale interlocutore atto a proporre iniziative all'Amministrazione a favore del benessere lavorativo, delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e ad ogni tipo di violenza	<p>Pubblicazione e diffusione a tutto il personale della CMRC in modalità everyone del Piano di Azioni Positive e dei risultati della sua realizzazione</p> <p>Invio del Magazine della Rete Nazionale dei CUG a tutti i dipendenti della CMRC in modalità everyone</p>	2024 2025 2026  2024 2025 2026
	4. Rafforzare i rapporti con la Consigliera di Parità territoriale, attraverso un sinergico scambio, nel rispetto dei ruoli.	Costituzione di nuovi Comitati Unici di Garanzia del territorio metropolitano. Sottoscrizione di protocolli d'intesa e convenzioni (Direttiva 4 marzo 2011 "Linee guida di funzionamento dei CUG)	2024 2025



**AREA 2: Sviluppo di strategie organizzative orientate alle Pari Opportunità, alla Cultura di genere e ai Diritti umani**

<b><u>OBIETTIVI</u></b>	<b><u>AZIONI</u></b>	<b><u>INDICATORI</u></b>	<b><u>TEMPI</u></b>
<b><u>PARI OPPORTUNITÀ, CULTURA DI GENERE E DIRITTI UMANI</u></b>	1. Promuovere la cultura della parità e delle pari opportunità, negli accessi, negli incarichi e nello sviluppo professionale. Una cultura dell'organizzazione maggiormente inclusiva e partecipata, che rispetti e riconosca le differenze e che favorisca un cambiamento culturale	Collaborazione con l'Ufficio del personale per il reinserimento lavorativo delle lavoratrici e dei lavoratori in maternità/paternità, congedo o malattia, in situazioni particolari	2024 2025 2026
	2. Veicolare una cultura in grado di fronteggiare gli stereotipi di genere e di promuovere modelli sociali, lavorativi e culturali in cui riconoscersi e verso i quali tendere	Organizzare incontri/eventi rivolti alle dipendenti ed ai dipendenti per la diffusione di temi a sostegno delle pari opportunità ed alla sensibilizzazione al tema della "violenza di genere" contemplando per l'anno 2024/2025 la diffusione a tutto il personale della CMRC in modalità everyone delle date relative agli incontri/eventi in questione per garantire la massima partecipazione di tutto il personale	2024 2025 2026
	3. Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione	Predisporre linee guida per la diffusione di una corretta comunicazione di genere nell'Ente, anche in raccordo con la Rete Nazionale dei CUG	2024



	legata al genere e diffondere un linguaggio non discriminatorio nei documenti di lavoro.		
	4. Adozione del Bilancio di Genere	<p>Definire con l'Amministrazione un percorso che porti all'adozione del Bilancio di Genere.</p> <p>Si dovrà procedere dapprima ad un'attenta raccolta dei dati disaggregati di genere, inerenti al tessuto sociale, culturale, economico e produttivo, condotta nel territorio metropolitano da Università o società specializzate.</p> <p>I dati raccolti dovranno essere analizzati e messi in rapporto ai programmi, progetti e iniziative in corso o pianificate dall'Amministrazione.</p> <p>Costituzione di un gruppo di lavoro intersettoriale, coordinato dal Direttore Generale o suo/a delegato/a, al fine di adottare prospettive di genere nei diversi momenti della programmazione, monitoraggio e valutazione delle politiche.</p>	<p>2024</p> <p>2025</p> <p>2025</p>
	5. Sensibilizzare sul tema della violenza di genere e sulle tematiche di pari opportunità, prevenzione del mobbing e delle molestie sessuali sul luogo di lavoro	Prevedere un modulo formativo obbligatorio sui temi della violenza di genere, pari opportunità, non discriminazione, prevenzione dei rischi da stress lavoro correlato, utilizzando anche gli strumenti messi a disposizione dal Dipartimento della funzione pubblica, tra cui il corso "Riforma-Mentis" erogato sulla piattaforma Syllabus, da seguire in parallelo ai corsi in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.	2024



	<p>6. Monitoraggio delle attività relative alla promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo</p> <p>7. Attivazione di un tavolo di coordinamento permanente dei CAV del territorio metropolitano</p>	<p>Definizione con gli Organi e gli Uffici competenti, in accordo con la RSU e le OO.SS., di un obiettivo strategico che preveda il monitoraggio delle attività relative alla promozione delle pari opportunità e del benessere organizzativo, misurabile e valutabile (in termini premianti) nell'ambito del ciclo di gestione della <i>performance</i> (sia organizzativa che individuale)".</p> <p>Realizzare azioni di prevenzione, diffusione, formazione e informazione sul tema della violenza contro le donne, strumenti e metodologie utilizzate dai Centri Antiviolenza del territorio metropolitano Contribuire allo scambio di <i>best practies</i> tra i CAV e le Associazioni che li gestiscono.</p>	<p>2024</p> <p>2024</p>
--	---	--	-------------------------

**AREA 3: Miglioramento del Benessere Organizzativo attraverso la conciliazione tempi di vita e di lavoro**

<b><u>OBIETTIVI</u></b>	<b><u>AZIONI</u></b>	<b><u>INDICATORI</u></b>	<b><u>TEMPI</u></b>
<b>Obiettivi in materia di conciliazione tempi di vita e di lavoro</b>	1. Prevenire ed intervenire nelle situazioni di stress legate alla difficoltà di conciliazione vita/lavoro	Favorire ed incentivare la cultura organizzativa per facilitare la conciliazione vita/lavoro	2024 2025 2026
	2. Sostenere, anche indirettamente, la gestione familiare in modo da favorire le possibilità di sviluppo di carriera delle donne	Definire spazi di socializzazione dedicati all'incontro dei/delle dipendenti dell'Ente.	2024
		Garantire un coinvolgimento più consapevole del personale, attraverso la circolazione delle informazioni.	2024 2025 2026
		Realizzare iniziative/azioni di partecipazione del personale della Città Metropolitana, in occasione di occasioni e/o ricorrenze istituzionali	2024 2025 2026
	Prevedere una giornata all'anno dedicata alle/ai dipendenti della CMRC al fine di stimolare il senso di appartenenza e coesione all'interno della Città Metropolitana di Roma Capitale	2025	
<b><u>OBIETTIVI</u></b>	<b><u>AZIONI</u></b>	<b><u>INDICATORI</u></b>	<b><u>TEMPI</u></b>
	1. Contribuire allo studio e all'elaborazione di una scheda di valutazione del rischio (DVR) che tenga conto dei rischi connessi al genere in	Proposta di collaborazione con i Direttori degli Uffici Centrali e Extradipartimentali, e dei Dipartimenti, al fine di sensibilizzare i medesimi a inserire nei DVR i rischi connessi al genere, anche di concerto con il medico	2025



<p><b>Obiettivi in materia di prevenzione della Salute e sicurezza di genere, stress lavoro correlato</b></p>	<p>collaborazione con l'ufficio competente.</p>	<p>competente e Ufficio Tutela e sicurezza sui luoghi di lavoro.</p>	
	<p>2. Realizzare e mantenere il benessere fisico e psicologico delle persone, attraverso la costruzione di ambienti lavorativi inclusivi e partecipativi, che contribuiscano al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle lavoratrici.</p>	<p>Realizzazione delle attività previste per lo Sportello di ascolto svolto in collaborazione con l'Ordine degli Psicologi a seguito della progettazione effettuata e ai conseguenti accordi operativi.</p>	<p>2024</p>
	<p>3. Attivare Convenzioni con soggetti pubblici o privati per la promozione del benessere</p>	<p>Iniziative finalizzate alla stipula di Convenzioni con soggetti pubblici o privati per la promozione del benessere organizzativo dei dipendenti</p>	<p>2024</p>
	<p>4. Rinnovo della Convenzione tra la Città metropolitana di Roma Capitale e la Fondazione Policlinico Universitario A. Gemelli IRCCS di Roma, in collaborazione con la Carovana della prevenzione, il progetto ideato dalla Susan G. Komen Italia.</p>	<p>Attivazione convenzioni</p> <p>Offrire alle dipendenti, in due giornate diverse e nelle due sedi dell'Ente, la possibilità di eseguire lo screening senologico per le donne, che abbiano età inferiore ai 49 anni, e per le donne fragili, queste ultime anche di età superiore ai 70 anni.</p>	<p>2025</p> <p>2024 2025 2026</p>

**AREA 4: Prevenzione e contrasto alle discriminazioni e al mobbing**

<b><u>OBIETTIVI</u></b>	<b><u>AZIONI</u></b>	<b><u>INDICATORI</u></b>	<b><u>TEMPI</u></b>
<p><b><u>PREVENZIONE E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E AL MOBBING</u></b></p>	<p>1. Prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città metropolitana di Roma Capitale.</p>	<p>Incontri/confronti con il vertice politico amministrativo atti a definire e ad istituire la figura della Consigliera di Fiducia.</p> <p>Adozione del codice di comportamento per la tutela della dignità della persona nei luoghi di lavoro, elaborato dal CUG o dalla Rete nazionale dei CUG</p>	<p>2024</p> <p>2025</p>
	<p>2. Partecipazione dell’Ente alla Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere, (Re.a.dy.)di cui è partner dal 2008</p>	<p>Implementazione attività inerenti le tematiche specifiche delle discriminazioni e partecipazione dell’Ente alla Giornata Internazionale contro l’omofobia, la lesbofobia, la bifobia e transfobia.</p>	<p>2024</p> <p>2025</p> <p>2026</p>
	<p>3. Prevenire e contrastare i fenomeni discriminatori relativi al genere, all’età, alla disabilità, all’orientamento sessuale.</p>	<p>Monitorare nel tempo - in ottica di genere - attraverso i dati già in possesso dell’Ente o da acquisire attraverso indagini e questionari, i titoli di studio dei dipendenti, le progressioni di carriera, la composizione delle commissioni concorsuali, la valutazione del</p>	<p>2025</p>





	<p>4. Implementazione e aggiornamento della pagina internet del CUG</p>	<p>personale e ogni altro dato che possa risultare utile ai fini dell'affermazione delle pari opportunità e della non discriminazione nell'Ente, anche tramite convenzione con l'Ordine degli Psicologi.</p> <p>Pubblicazione e aggiornamento sul sito internet istituzionale e su quello del CUG del numero verde 1522, evidenziando la possibilità per le donne di chiedere aiuto e ricevere informazioni in sicurezza, senza correre il rischio di essere ascoltate dai loro aggressori</p> <p>Pubblicazione e aggiornamento sul sito internet istituzionale e su quello del CUG di informazioni sui centri antiviolenza di prossimità, al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti preposti alla tutela.</p>	<p>2024 2025 2026</p> <p>2024 2025 2026</p>
	<p>5. Contribuire a contrastare la violenza contro le donne attraverso eventi e scambi in rete con le associazioni che si occupano del fenomeno nel territorio metropolitano.</p>	<p>Diffondere la conoscenza della normativa antidiscriminazione e contro la violenza di genere, attraverso la diffusione di aggiornamenti normativi.</p>	<p>2024 2025 2026</p>



		<p>Proposta di moduli di formazione sul contrasto alla violenza di genere, tesa a innalzare il grado di conoscenza e di sensibilizzazione dei c.d. “reati spia” e dei protocolli operativi da seguire secondo la normativa vigente, in favore degli operatori dei distaccamenti territoriali dell’U.E. Polizia Locale.</p>	<p>2025</p>
	<p>6. Riconoscere e favorire il percorso di autodeterminazione di genere e il riconoscimento dell’identità alias.</p>	<p>Adozione di un’apposita regolamentazione interna che specifichi l’accesso e i tempi di richiesta e attivazione dell’identità alias (art. 28 CCNL 2019-2021)</p>	<p>2026</p>