



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
2025 – 2027**



INDICE

1. Fonti normative
2. Rilevazione di genere del personale della Città metropolitana di Roma Capitale
3. Piano Azioni Positive 2025-2027



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.

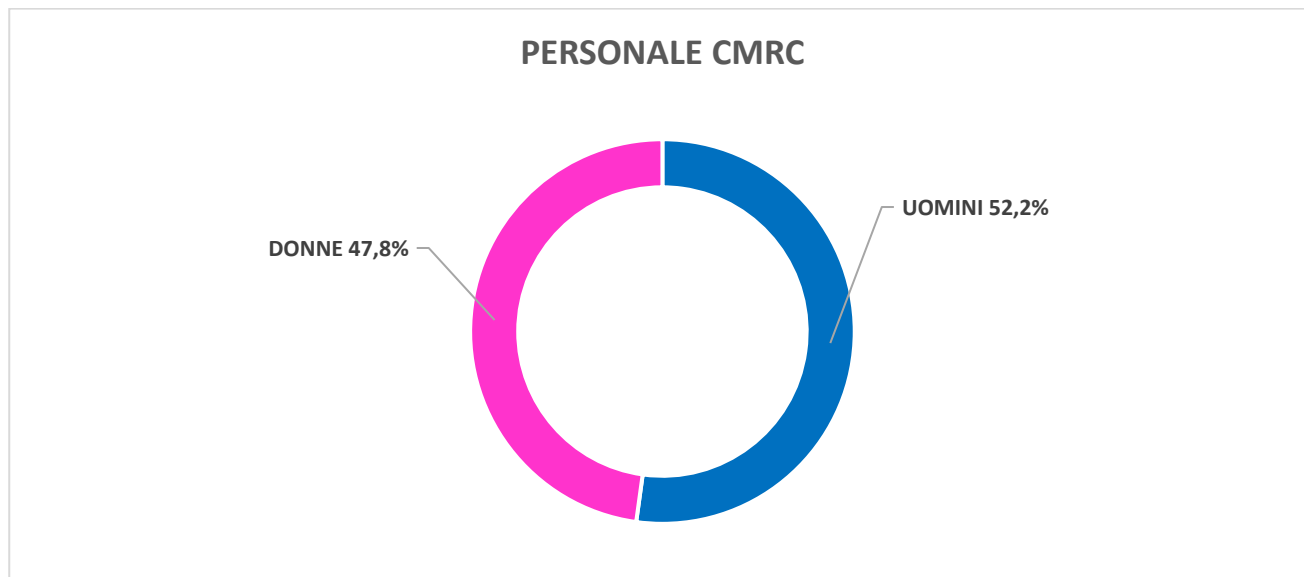
Le variabili generali considerate sono state le seguenti:

- 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 2024, lo stock di personale in servizio presso la Città metropolitana di Roma Capitale ammontava a 1.443 unità (comprehensive del personale neo assunto e dei comandati da altro Ente). Per

quanto riguarda la composizione del personale fra i due generi, il dato generale 2024 conferma una maggior presenza di uomini che sono 753 unità pari al 52% del personale in servizio presso l'Ente metropolitano, mentre le donne sono il 48% (690 unità).

Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale per genere. 2024



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 51,9% del personale appartenente alla categoria iscritto, mentre i maschi sono maggiormente rappresentati nella categoria dirigenziale (71,9%), nella categoria B (60,1%) e nella categoria C (51,2%).

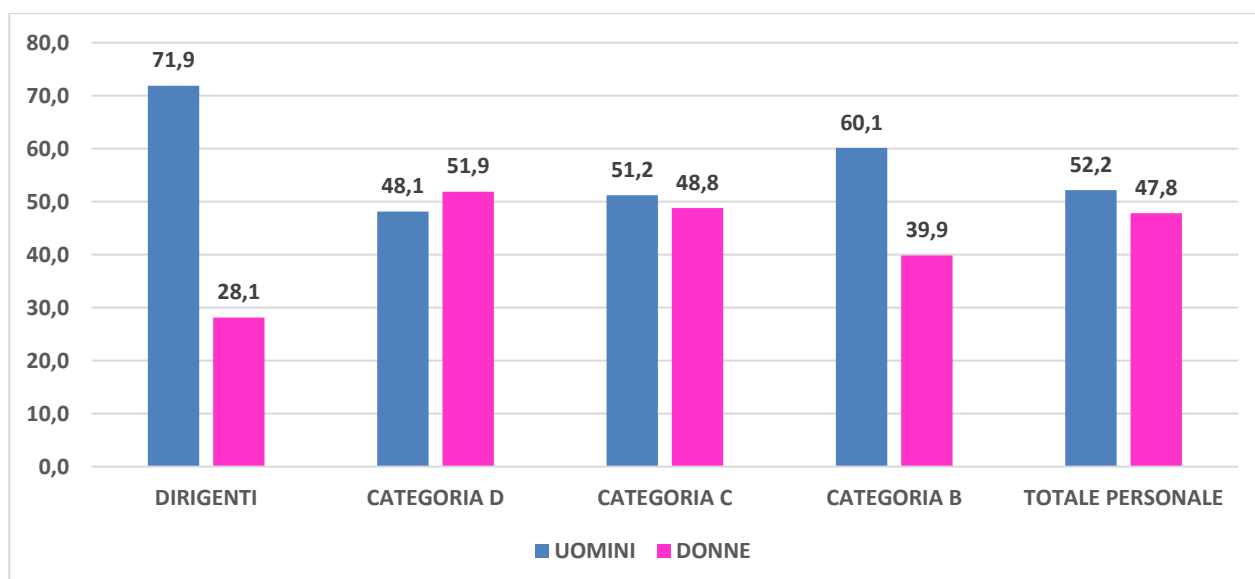
Nel confronto che riguarda la sola categoria Dirigenti solo il 28,1% è di genere femminile.

Tab.1 Personale dipendente al 31/12/2024 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			1	17	5				6	3
CATEGORIA D	4	27	76	113	50	4	27	76	141	43
CATEGORIA C	12	33	99	89	61	12	29	90	84	65
CATEGORIA B		5	22	55	84		5	20	40	45
Totale personale	16	65	198	274	200	16	61	186	271	156

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

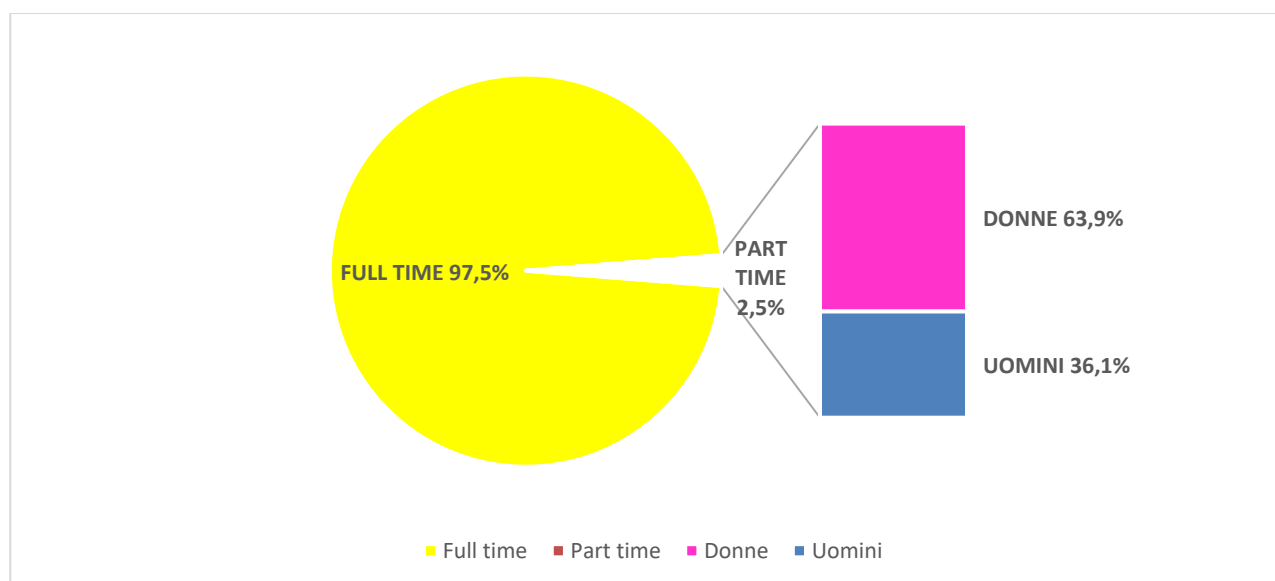
Il personale della Città metropolitana di Roma Capitale: composizione di genere per categoria. Anno 2024



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

Per quanto riguarda le forme di flessibilità, è importante sottolineare che il 97,5% del personale ha un contratto a tempo pieno. Solo 36 dipendenti (il 2,5% 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 2024



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

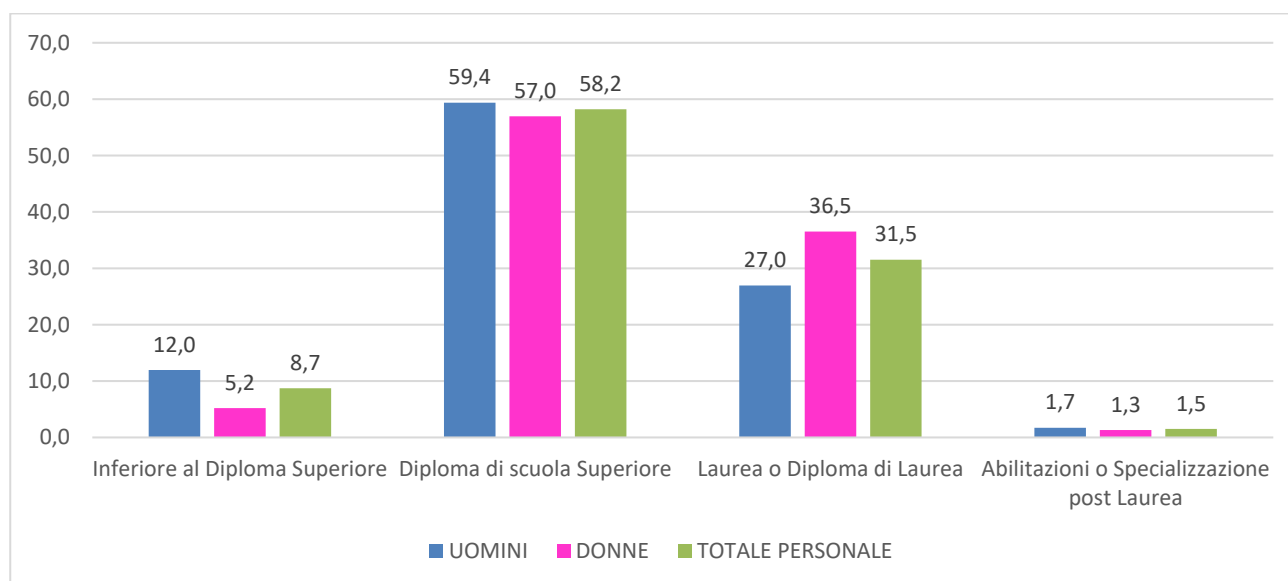
Tab.2 Personale dipendente al 31/12/2024 suddiviso per genere, classe d'età e tipologia contrattuale.

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
TEMPO PIENO	14	63	197	270	196	16	61	177	260	153
PART TIME > 50%		1	1	1				6	7	1
PART TIME <=50%	2	1		3	4			3	4	2
Totale personale	16	65	198	274	200	16	61	186	271	156

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 31,5% è in possesso di un diploma di laurea o laurea. Dall'analisi di genere emergono alcune differenze: le donne fanno registrare incidenze più alte rispetto agli uomini nei titoli di studio superiori come il diploma di laurea o la laurea ma gli uomini fanno registrare seppur minime, incidenze più alte nelle abilitazioni o specializzazioni post laurea.

Personale dipendente suddiviso per genere. Anno 2024



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

PIANO AZIONI POSITIVE 2025-2027 – 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 2025-2027 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 un'ottica di genere nei luoghi e ambienti 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, in un'ottica ampliativa e di salvaguardia della 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 progetto avviato con l'Ordine degli psicologi della Regione Lazio, ha effettuato un monitoraggio dello stato di benessere del personale dell'Ente ed ha proposto misure a sostegno dell'incremento del benessere psicologico del personale.

Per cui il Comitato ha ritenuto opportuno proporre Azioni Positive maggiormente incisive.

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



- 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

<u>OBIETTIVI</u>	<u>AZIONI</u>	<u>INDICATORI</u>	<u>TEMPI</u>
<u>RAFFORZAMENTO DELL'AZIONE DEL CUG DELLA CMRC</u>	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.	2025
	2. Rafforzare l'efficienza organizzativa del CUG	Prevedere, ai fini della piena operatività e funzionalità del CUG la suddivisione del lavoro per gruppi. Tali gruppi corrispondono alle 4 macroaree individuate dal Piano.	2025
		Integrazione e aggiornamento del regolamento del Comitato alla luce delle nuove direttive ministeriali. Prevedere la collocazione di una bacheca nei locali concordati con l'amministrazione dell'Ente, dove affiggere le informazioni del Comitato.	2025 2026



	<p>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> <p>4. Rafforzare i rapporti con la Consigliera di Parità territoriale, attraverso un sinergico scambio, nel rispetto dei ruoli.</p>	<p>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),</p> <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> <p>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)</p>	<p>2025 2026 2027</p> <p>2025 2026 2027</p>
--	---	--	---

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



<u>OBIETTIVI</u>	<u>AZIONI</u>	<u>INDICATORI</u>	<u>TEMPI</u>
<u>PARI OPPORTUNITÀ, CULTURA DI GENERE E DIRITTI UMANI</u>	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	Avvio dell'attività di aggiornamento dei curricula del personale dipendente dell'Ente, attraverso una collaborazione con gli uffici preposti.	2025
	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 2025/2026 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	2025 2026 2027
	3. Prevenire e contrastare ogni forma di discriminazione legata al genere e diffondere un linguaggio non discriminatorio nei documenti di lavoro.	Predisporre linee guida per la diffusione di una corretta comunicazione di genere nell'Ente, anche in raccordo con la Rete Nazionale dei CUG	2025 2026
	4. Adozione del Bilancio di Genere	Definire con l'Amministrazione un percorso che porti	2025 2026



<u>OBIETTIVI</u>	<u>AZIONI</u>	<u>INDICATORI</u>	<u>TEMPI</u>
		all'adozione del Bilancio di Genere. 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 in collaborazione con l'ufficio metropolitano di statistica.	2027 2025 2026 2027
		I dati raccolti dovranno essere analizzati e messi in rapporto ai programmi, progetti e iniziative in corso o pianificate dall'Amministrazione.	2025 2026 2027
		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.	2025 2026 2027
	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	Promuovere la pubblicizzazione del corso denominato "Riforma-Mentis" disponibile sulla piattaforma Syllabus a tutti i dipendenti dell'Ente Promuovere la formazione sui temi della violenza di genere attraverso un modulo formativo in modalità sincrona a tutto il personale dipendente neo assunto e a coloro già in forza nell'Ente. Rendere tale modulo disponibile alla consultazione successiva nell'apposita sezione del CUG nel sito web metropolitano.	2025 2025
	6. Monitoraggio delle attività relative alla promozione delle pari	Definizione con gli Organi e gli Uffici competenti, in accordo con la RSU e le OO.SS., di un	2025 2026



<u>OBIETTIVI</u>	<u>AZIONI</u>	<u>INDICATORI</u>	<u>TEMPI</u>
	<p>opportunità e del benessere organizzativo</p> <p>7. Prosecuzione dei lavori del tavolo di coordinamento permanente dei CAV del territorio metropolitano</p>	<p>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>Favorire 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>2027</p> <p>2025 2026 2027</p>



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

<u>OBIETTIVI</u>	<u>AZIONI</u>	<u>INDICATORI</u>	<u>TEMPI</u>
Obiettivi in materia di conciliazione tempi di vita e di lavoro	1. Prevenire ed intervenire nelle situazioni di stress legate alla difficoltà di conciliazione vita/lavoro	Monitoraggio dello stato di benessere del lavoratore metropolitano attraverso un questionario a cadenza annuale sul benessere psico fisico partendo dai risultati del lavoro svolto dall'Ente in collaborazione con l'ordine degli psicologi, usufruendo del supporto metodologico dell'Ufficio metropolitano di statistica.	2025 2026 2027
	2. Sostenere, misure a sostegno le possibilità di sviluppo di carriera delle donne	Organizzare spazi di ascolto, incontro e scambio. Realizzare iniziative/azioni di partecipazione del personale della Città Metropolitana, in occasione di occasioni e/o ricorrenze istituzionali.	2025 2026 2027
		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 2026 2027



<u>OBIETTIVI</u>	<u>AZIONI</u>	<u>INDICATORI</u>	<u>TEMPI</u>
Obiettivi in materia di prevenzione della Salute e sicurezza di genere, stress lavoro correlato	1. Contribuire allo studio e all'elaborazione di una scheda di valutazione del rischio (DVR) che tenga conto dei rischi connessi al genere in collaborazione con l'ufficio competente.	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 competente e Ufficio Tutela e sicurezza sui luoghi di lavoro.	2025 2026 2027
	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.	Realizzazione delle attività condivise con l'Ordine degli Psicologi a seguito della progettualità con loro in essere e delle indicazioni da loro fornite nel report di restituzione.	2025 2026 2027
	3. Attivare Convenzioni con soggetti pubblici o privati per la promozione del benessere	Iniziative finalizzate alla stipula di Convenzioni con soggetti pubblici o privati per la promozione del benessere organizzativo dei dipendenti	2025 2026
	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.	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.	2025 2026 2027



AREA 4: Prevenzione e contrasto alle discriminazioni e al mobbing

<u>OBIETTIVI</u>	<u>AZIONI</u>	<u>INDICATORI</u>	<u>TEMPI</u>
<u>PREVENZIONE E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI E AL MOBBING</u>	1. Prevenire il mobbing, le discriminazioni e la conflittualità relazionale nei luoghi di lavoro della Città metropolitana di Roma Capitale.	Incontri/confronti con il vertice politico amministrativo atti a definire e ad istituire la figura della Consigliera di Fiducia. 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	2025 2026 2027 2025 2026 2027
	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	Implementazione attività inerenti le tematiche specifiche delle discriminazioni e partecipazione dell'Ente alla Giornata Internazionale contro l'omofobia, la lesbofobia, la bifobia e transfobia.	2025 2026 2027
	3. Prevenire e contrastare i fenomeni discriminatori relativi al genere, all'età, alla disabilità, all'orientamento sessuale.	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	2025 2026 2027



		<p>progressioni di carriera, la composizione delle commissioni concorsuali, la valutazione del personale e ogni altro dato che possa risultare utile ai fini dell'affermazione delle pari opportunità e della non discriminazione nell'Ente.</p>	
	<p>4. Implementazione e aggiornamento della pagina internet del CUG</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>2025 2026 2027</p>
		<p>Pubblicazione e aggiornamento sul sito internet istituzionale e su quello del CUG di informazioni sui centri anti violenza di prossimità, al fine di favorire l'incontro tra la vittima e i soggetti preposti alla tutela.</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>2025 2026 2027</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>	2025 2026 2027
	<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>	2026