

---

**PARI OPPORTUNITÀ ED  
EQUILIBRIO DI GENERE  
PIANO TRIENNALE AZIONI POSITIVE  
2026 - 2028**

---



**REGIONE  
LAZIO**

## PREMESSA

Le azioni positive sono lo strumento fondamentale per rimuovere gli ostacoli che impediscono la reale e piena parità nel mondo del lavoro ed attuare così le leggi sulle pari opportunità; misure speciali e temporanee “volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e dirette a favorire l’occupazione femminile e a realizzare l’uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro” ([D.lgs.198/2006](#)) che vengono sistematizzate nel Piano di Azioni Positive, il documento programmatico di cui le P.A. si devono dotare per attuare quelle azioni che possono riequilibrare, all’interno del contesto organizzativo, le disuguaglianze e prevenire le discriminazioni.

Con la [Direttiva 2/2019](#) “Misure per promuovere le Pari Opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche” sono state definite nuove “Linee di indirizzo” di orientamento per le Pubbliche Amministrazioni in materia di promozione della parità e delle pari opportunità, ai sensi del D.lgs. 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto a qualsiasi forma di discriminazione. Il ruolo del CUG diviene di primaria importanza e si esprime attraverso la predisposizione, entro il 30 marzo di ciascun anno, di una relazione sulla situazione del personale dell’ente di appartenenza riferita all’anno precedente. Il [DL 80/2021](#) convertito con modificazioni dalla [Legge 113/2021](#), all’articolo 6 ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che assorbe il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del D.lgs. 198/06 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna". Con la direttiva [29 novembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione](#) sul riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme, si è inoltre rafforzato il richiamo all'attenzione delle amministrazioni pubbliche al fine di promuovere e diffondere la piena attuazione della normativa vigente e sviluppare una cultura organizzativa volta a radicare il rispetto della dignità della persona all'interno delle amministrazioni pubbliche, come previsto nei principi stabiliti dalla Carta Costituzionale.

Ancora più recentemente, lo scorso 4 aprile 2025, è stato siglato un Protocollo d'intesa tra il Ministro per la Pubblica Amministrazione, la Ministra per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, la Rete Nazionale dei Comitati Unici di Garanzia e la Fondazione Rigel ETS. Il Protocollo, oltre a riconoscere i CUG come organismi che svolgono un'azione di tutela nei confronti dei dipendenti che segnalano comportamenti violenti o molesti, affinché non venga consentita o tollerata nei loro confronti alcuna azione persecutoria o discriminatoria diretta o indiretta, adottano delle azioni condivise per recepire e fare emergere le segnalazioni di violenza di genere attraverso:

- materiale informativo da divulgare al personale;
- iniziative formative per i dipendenti;
- casella di posta elettronica dedicata al ricevimento di segnalazioni;
- numero telefonico dedicato;
- coinvolgimento del "Nucleo di ascolto organizzato" ove istituito;
- coinvolgimento della/del Consigliera/e di fiducia ove presente;
- monitoraggio sulle situazioni di violenza/molestie.

È sempre più evidente l'importanza di mettere in rete esperienze e buone pratiche e di indirizzare l'azione dei CUG, che per essere efficace, deve essere collocata all'interno di una rete di relazioni con altri soggetti, quali il responsabile dei processi di inserimento delle persone con disabilità, la/il Consigliera/e di fiducia, con l'OIV, il RSSPP, il medico competente, il responsabile delle risorse umane e con gli altri organismi contrattualmente previsti, la/il Consigliera/e di parità e l'UNAR.

I CUG, nel contesto del lavoro pubblico, rappresentano, come noto, un osservatorio privilegiato, guidato nella propria attività dalla conoscenza della situazione del personale dell'amministrazione di appartenenza. I CUG hanno infatti il compito di redigere, (entro il 30 marzo di ogni anno), una dettagliata relazione sulla situazione del personale, riferita all'anno precedente, la quale deve tener conto dei dati e delle informazioni forniti dall'amministrazione e dal datore di lavoro, anche ai sensi del D.lgs. 81/2009. Tale relazione contiene, inoltre, un'apposita sezione sull'attuazione del Piano triennale delle Azioni positive e costituisce allegato e parte integrante del presente Piano.

L'Amministrazione adotta il Piano di Azioni Positive proposto dal CUG. Il Comitato ne monitora l'attuazione nel quadro generale dei compiti propositivi, consultivi e di verifica che contraddistinguono il suo ruolo.

Nei tre anni di durata del Piano 2022/2024, tra le azioni più importanti programmate e realizzate si richiama l'approvazione del Codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, le discriminazioni, le violenze morali, psicologiche, il mobbing e lo straining nell'ambito dell'attività lavorativa, adottato come allegato S del Regolamento di Organizzazione della Giunta con DGR n. 10/2023. In seguito, lo stesso è stato recepito nel Regolamento regionale 3/2023, con le "Modifiche al Regolamento regionale n. 1/ 2002 e successive modificazioni". Con esso si è provveduto all'integrazione in un testo unico dei codici di condotta nella lotta contro le molestie

sessuali, di contrasto al mobbing e alle discriminazioni, di comportamento. La redazione è stata realizzata da un apposito gruppo di lavoro interno al Comitato Unico di Garanzia, dotato delle necessarie competenze giuridiche, e attivando la prevista collaborazione con la Consigliera di Fiducia. Un'altra azione realizzata è stata l'attivazione di corsi di formazione e webinar sulle tematiche delle pari opportunità nell'ambito del Piano della Formazione dei dipendenti regionali, in continuità con quanto realizzato nel 2022 e 2023.

Non è stata ancora realizzata l'adozione del Bilancio di genere che risponde alle raccomandazioni - europee e nazionali – che invitano le Amministrazioni a dotarsi di uno strumento di analisi del bilancio secondo una prospettiva di genere. Tale strumento consente, da un lato di individuare le risorse stanziata ed erogate in favore delle pari opportunità di genere (dentro e fuori dall'Amministrazione), e dall'altro, di verificare gli impatti degli interventi sul personale.

Tra le nuove proposte per il triennio 2025/2027, uno spazio centrale è dedicato al principio dell'accessibilità per tutti.

Il primo obiettivo riguarda la realizzazione di azioni di sistema specifiche e la presa in carico della persona con disabilità, "nativa" o di fragilità intervenuta nel corso della vita lavorativa. Per farlo, il punto di partenza è un cambiamento di registro linguistico: pensare e vedere in termini di "persona" e non di "disabile", implica che siamo tutti persone e che, all'interno di questo unico gruppo, alcuni di noi sono persone con disabilità.

In questa azione la disabilità/fragilità assume un significato più ampio: oltre a coloro che sono stati assunti nelle categorie protette, vi sono anche coloro che vivono disabilità transitorie o permanenti intervenute nel corso della vita lavorativa, ancora più rilevanti se si considera l'età media avanzata del personale regionale: esiti di patologie oncologiche, croniche, degenerative, infortuni. Ogni persona e ogni tipo di disabilità o fragilità ha delle specificità, garantire l'accessibilità a tutti, significa che la differenza diventa un valore.

La proposta di azione per l'accessibilità si appunta su un percorso che trasforma la dis-abilità lavorativa in valorizzazione della diversa-abilità come valore per la persona e per l'organizzazione; questo cambio di prospettiva presuppone una trasformazione culturale nel realizzare azioni non semplicemente "rese necessarie" da un obbligo normativo ma proiettate verso una valorizzazione reale della diversa abilità e della fragilità.

La collocazione mirata e il reinserimento attivo delle persone con disabilità/fragilità, prevede la creazione di modelli e percorsi di intervento specifici attraverso l'individuazione di competenze all'interno di un gruppo di lavoro multidisciplinare di supporto al responsabile per la disabilità e al disability manager.

Un altro ambito dell'accessibilità per le persone riguarda la rimozione degli ostacoli e delle barriere alla comunicazione e all'informazione accessibile (interna, esterna, istituzionale), la promozione dell'accessibilità e dell'uso di un linguaggio più semplice, chiaro ed efficace come regola nella progettazione e sviluppo dei siti web e nella produzione di contenuti/documenti/modulistica/atti pubblicabili o destinati alla pubblicazione sul web, per migliorare la capacità di informare e di comunicare con e per le persone.

Si evidenzia, inoltre, tra le nuove azioni, la proposta di realizzazione di una Rete territoriale dei

CUG presenti sul territorio regionale e affini per tipologia di amministrazione e finalità al CUG della Regione Lazio, della quale potranno far parte, a titolo non esaustivo, i CUG del Consiglio regionale, delle agenzie regionali, delle province e dei comuni capoluogo di provincia, della città metropolitana.

Il CUG della Regione Lazio svolgerà la funzione di promotore-capofila; la Rete territoriale si propone di creare relazioni stabili tra i CUG aderenti, attraverso il confronto, la collaborazione e la condivisione di buone pratiche che, pur trovandosi ad operare in realtà di dimensioni diverse, manifestano esigenze e problematiche simili ed insistono su un comune territorio. Tutto ciò al fine di favorire il dialogo e la progettazione tra più amministrazioni, con l'intento di realizzare sinergie e valorizzare il ruolo dei CUG nel contrasto e nella prevenzione di ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati.

## **AREE DI INTERVENTO:**

- 1. Bilancio di genere**
- 2. Promozione dell'accessibilità**
- 3. Pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e lavoro**
- 4. Rafforzamento del CUG**

### **1. Bilancio di genere**

#### **1.1 Adozione del bilancio di genere:**

l'introduzione del bilancio di genere risponde alle raccomandazioni europee e nazionali di dotarsi di uno strumento di analisi del bilancio secondo una prospettiva di genere. Tale strumento consente da un lato di individuare le risorse stanziare ed erogate in favore delle pari opportunità di genere (dentro e fuori dall'Amministrazione) e dall'altro, di verificare gli impatti degli interventi su uomini e donne.

Oltre ad evidenziare lo sforzo delle politiche di bilancio relativamente alle questioni di genere, questa metodologia favorisce una maggiore considerazione delle caratteristiche della popolazione di riferimento nel disegno degli interventi e nella loro implementazione, anche quando essi non siano destinati soltanto al genere femminile.

#### **Obiettivi:**

adozione del bilancio di genere

#### **Destinatari:**

tutto il personale dipendente, cittadini e cittadine del Lazio

#### **Tempi:**

entro il bilancio di previsione 2027

#### **Descrizione dell'Azione:**

costruzione del bilancio di genere attraverso il riesame e la "riclassificazione" delle spese del bilancio alla luce della valutazione del loro diverso impatto su uomini e donne. Non si tratta quindi dell'introduzione di interventi e risorse "specifiche" ma dell'analisi e classificazione di tutte le spese di bilancio in categorie (definite nelle Linee Guida per la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere – 2019 - Ragioneria dello Stato):

- dirette, volte a ridurre le disuguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- sensibili, relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle disuguaglianze tra uomini e donne;
- neutrali, relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

**Strutture coinvolte:**

La Direzione regionale competente per il bilancio e la Ragioneria, con ruolo di coordinamento di tutte le Direzioni regionali competenti per le materie d'interesse, e la Consigliera regionale di Parità.

**2. Promozione dell'accessibilità****2.1 Gruppo di lavoro a supporto del Responsabile per la disabilità e Disability Manager****Obiettivi:**

costituzione di un gruppo di lavoro (gdl) multidisciplinare di supporto al responsabile per la disabilità e al disability manager, in seno alla rete benessere, per proporre azioni di sistema volte a promuovere - in relazione alla specificità di ciascun tipo di disabilità - la più efficace collocazione e inserimento delle lavoratrici e dei lavoratori nell'organizzazione.

L'azione si propone inoltre di favorire il reinserimento attivo persone con disabilità intervenute nel corso della vita lavorativa, ad esempio in esito a patologie oncologiche, croniche o degenerative.

**Destinatari:**

persone con disabilità, assunte nelle categorie protette e/o con disabilità transitorie o permanenti intervenute nel corso della vita lavorativa.

**Tempi:**

costituzione del gdl entro il primo semestre del 2026, fase pilota entro il 2026; messa a regime e piena operatività entro il 2028.

**Descrizione dell'Azione:**

l'azione si svilupperà attraverso le seguenti fasi:

- individuazione dei componenti del gdl, in seno alla Rete Benessere.
- individuazione di collaboratori delle strutture regionali competenti per le diverse materie (Salute – E procurement - Logistica), in possesso di specifici requisiti e/o esperienza professionale nelle materie oggetto dell'azione;
- sviluppo di modelli di intervento in relazione alla specificità di ciascun tipo di disabilità/fragilità, alle competenze e ai bisogni delle persone interessate in modo che l'ambiente di lavoro - sotto il profilo strutturale, relazionale e digitale/tecnologico - sia più inclusivo e accessibile;
- Individuazione di specifiche azioni e percorsi volti all'efficace inserimento lavorativo nelle strutture regionali, in coerenza con le abilità e competenze delle persone assunte nelle categorie protette e di quelle con disabilità transitorie o permanenti o fragilità, intervenute nel corso della vita lavorativa in modo che le potenzialità e le diverse abilità

di ogni persona siano valorizzate;

- monitoraggio e verifica dell'efficacia dei modelli di intervento/percorsi e delle azioni individuate.

**Strutture coinvolte:**

CUG, Responsabile disabilità, Disability manager, Direzione regionale competente in materia di Risorse Umane, Rete Benessere, altre Direzioni regionali competenti per le materie di interesse.

## **2.2 Promozione della comunicazione e dell'informazione accessibile a tutti**

**Obiettivi:**

rimozione degli ostacoli e delle barriere alla comunicazione e all'informazione accessibile (interna, esterna, istituzionale), promozione dell'accessibilità e dell'uso di un linguaggio più semplice, chiaro ed efficace come regola nella progettazione e sviluppo di siti web e nella produzione di contenuti, documenti, modulistica, atti pubblicabili o destinati alla pubblicazione sul web, per migliorare la capacità di comunicare con le persone.

**Destinatari:**

tutto il personale regionale, in particolare i comunicatori/referenti della comunicazione, dei siti e delle pagine web, della redazione web; personale dei front office; tecnici che creano e gestiscono siti e pagine web. Gli utenti dei contenuti informativi e dei servizi digitali.

**Tempi:**

intera durata del piano.

**Descrizione dell'Azione:**

Sulla base delle conoscenze e competenze di base acquisite nella prima parte del 2025, anche attraverso la formazione sull'accessibilità fornita a tutto il personale regionale, l'azione si propone di:

- proseguire il percorso formativo sull'accessibilità del personale, anche con attività di laboratorio e realizzazione di tutorial dedicati;
- realizzare modulistica accessibile e con linguaggio semplice e diretto;
- progettare e produrre contenuti digitali, documenti e atti accessibili by design e promuovere l'utilizzo di testi brevi e chiari, dal linguaggio facile, efficace e comprensibile;
- progettare e realizzare siti web e video accessibili by design;
- rendere accessibili i servizi informativi e di accoglienza agli utenti, ad es. rendendo fruibile il servizio NUR-LIS che utilizza videochat e video-interpretariato per non udenti;
- prevedere un servizio di interpretariato in lingua dei segni (LIS) in tutti gli eventi che hanno luogo nelle sedi regionali e aperti al pubblico.



**Strutture coinvolte:**

Direzione competente per Risorse Umane, Comunicazione Istituzionale, tutte le Direzioni regionali.

**3 Pari Opportunità e Conciliazione dei tempi di vita e lavoro****3.1 Progettazione e avvio nuovo percorso formativo per la dirigenza sulle forme di lavoro Agile/Flessibile ampliamento e regolamentazione organizzativa del Coworking.****Obiettivi:**

L'azione parte dal presupposto che le nuove generazioni di lavoratori e lavoratrici cercano un ambiente di lavoro attento alle forme flessibili di organizzazione dato che, come dimostrano studi e statistiche di settore, la flessibilità è un fattore determinante nella scelta del datore di lavoro. Inoltre, il lavoro agile non è soltanto un benefit, ma uno strumento strategico per rendere la PA più competitiva nel mercato del lavoro e più attraente per le generazioni dei nativi digitali delle cui competenze la PA ha sempre più bisogno.

La Regione Lazio si propone quindi di avviare una fase di formazione mirata per i dirigenti sulle competenze di leadership e gestione per obiettivi, al fine di promuovere un'ottimale applicazione dello smart working e delle altre forme di organizzazione del lavoro flessibile. (PIAO 2025 – 2027 DGR 47 del 30 gennaio 2025).

Inoltre, sempre nell'ottica di favorire il benessere organizzativo dei dipendenti, intende ampliare le postazioni di coworking e introdurre una regolamentazione che ottimizzi l'organizzazione del lavoro.

**Descrizione dell'Azione:**

Realizzare un nuovo percorso formativo obbligatorio per la dirigenza sul lavoro agile e su altre forme flessibili di organizzazione del lavoro, in linea con la Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 dicembre 2023, nel rispetto delle casistiche indicate nella stessa. Tale azione assume una particolare rilevanza considerata l'età media del personale regionale (oltre il 70% nella fascia di età tra 51 anni e oltre i 60) con una percentuale del 71,03% sul totale e visti i risultati positivi riscontrati anche nel PIAO.

Inoltre, la necessità di un'ottimale applicazione dello smart working che renda maggiormente attrattiva l'attività lavorativa nella Regione Lazio, è fondamentale anche per i dipendenti più giovani e per il personale con competenze digitali che apprezzano una maggiore flessibilità e conciliazione dei tempi vita-lavoro.

Per rendere il lavoro in sede maggiormente flessibile e adattabile alle esigenze logistiche, la Regione ha in programma l'ampliamento delle postazioni di coworking e il miglioramento della gestione organizzativa delle stesse.

**Destinatari:**

tutto il personale dipendente, fatte salve le esigenze organizzative delle strutture interessate.

**Tempi:**

Progettazione entro il 2027 e realizzazione entro il 2028.

**Strutture coinvolte:**

CUG, Direzione Regionale competente per le Risorse Umane, Laziocrea.

## **4 Rafforzamento del CUG**

### **4.1 Creazione di una Rete regionale dei CUG**

**Obiettivi:**

l'obiettivo principale è la realizzazione di una Rete territoriale dei CUG presenti sul territorio regionale e affini con il CUG della Regione Lazio per tipologia di amministrazione e finalità, della quale potranno far parte, a titolo non esaustivo, il CUG del Consiglio Regionale, delle Agenzie, delle Provincie e dei Comuni capoluogo di Provincia, della città Metropolitana.

Il CUG della Regione Lazio svolgerà la funzione di promotore-capofila, con particolare attenzione rivolta all'incentivazione alla partecipazione e all'operatività. La Rete territoriale si propone di creare relazioni stabili tra i CUG aderenti, attraverso il confronto, la collaborazione e la condivisione di buone pratiche che, pur trovandosi ad operare in realtà di dimensioni diverse, manifestano esigenze e problematiche simili ed insistono su un comune territorio. Tutto ciò al fine di favorire il dialogo e la progettazione tra più amministrazioni, con l'intento di realizzare sinergie e valorizzare il ruolo dei CUG nel contrasto e nella prevenzione di ogni forma di discriminazione e realizzare ambienti di lavoro improntati, al tempo stesso, al benessere organizzativo ed alla efficienza nei risultati.

Ribadire l'importanza del ruolo dei CUG all'interno delle Amministrazioni, favorire il confronto e lo scambio di esperienze sui temi del benessere organizzativo rappresenta inoltre un valore aggiunto nel panorama del lavoro in genere, in particolare in quello pubblico.

**Destinatari:**

il personale regionale e quello di tutte le Amministrazioni coinvolte nella Rete regionale dei CUG.

**Tempi:**

nel primo semestre del 2026 saranno realizzati la pianificazione e il coordinamento con i CUG da coinvolgere; successivamente è prevista la presentazione della Rete, l'avvio e la messa a regime delle attività di condivisione entro il primo semestre 2028.

**Descrizione dell'Azione:**

la prima fase dell'azione prevede l'identificazione dei CUG delle amministrazioni che saranno coinvolti e la costituzione della Rete come passo fondamentale per garantire una collaborazione efficace tra i diversi attori. Saranno poi identificati e definiti gli obiettivi comuni, chiari e condivisi, per garantire un efficiente coordinamento. Per facilitare la collaborazione e la circolazione delle informazioni e degli aggiornamenti, saranno utilizzati i canali di comunicazione disponibili e proposti gruppi di lavoro interni informali.

Per garantire la diffusione delle competenze utili per contribuire efficacemente alle attività della Rete, per allargare la platea degli interessati anche a quelle Amministrazioni dove i CUG non sono ancora presenti, potranno essere realizzati programmi di informazione, formazione e supporto sia ai componenti che al personale di altre amministrazioni, attraverso workshop, seminari, sessioni di mentoring, giornate informative.

**Strutture coinvolte:**

CUG Regione Lazio in qualità di promotore della rete.

## **4.2 Canale web dedicato Comitato Unico di Garanzia**

**Obiettivi:**

Si intende rifunzionalizzare il canale web dedicato al CUG per migliorare la comunicazione interna e la diffusione di informazioni utili. L'obiettivo è creare uno spazio digitale dinamico e accessibile, che favorisca la partecipazione e l'inclusione di tutto il personale. Un ulteriore obiettivo sarà quello di ampliare la fruibilità e visibilità del canale, anche attraverso la pubblicazione di contenuti differenziati quali ad es. infografiche e video.

**Descrizione dell'Azione:**

rifunzionalizzazione del canale web del Comitato Unico di Garanzia con tutte le funzioni dinamiche dei canali tematici regionali e riposizionamento nell'Intranet e nell'home page del sito regionale per una migliore visibilità.

Il canale sarà riprogettato tenendo conto delle indicazioni normative nazionali ed europee sull'accessibilità e la fruibilità che includa anche utenti svantaggiati. Il canale sarà ristrutturato secondo un'alberatura analoga ai canali tematici regionali con sezioni dedicate ai temi di competenza del Comitato e all'aggiornamento normativo. Dovrà inoltre contemplare la possibilità di caricare contenuti dinamici (ad es. news), formativi e di aggiornamento on line, spazi di condivisione di buone pratiche in ambito organizzativo, scambio di utilities e azioni di solidarietà tra il personale.

**Strutture Coinvolte:**

CUG, Direzione regionale competente per le Risorse Umane, Comunicazione Istituzionale, Lazio CREA.

**Destinatari:**

tutto il personale regionale e gli utenti esterni

**Tempi:**

entro il 2026

**INDICATORI E TARGET**

Azione	Indicatori	Target	Tempi
Costruzione bilancio di genere	Bilancio approvato	Entro bilancio 2027	2027
Costituzione gruppo di lavoro disabilità	GdL operativo	1 gruppo attivo	2026–2028
Comunicazione accessibile by design	% contenuti accessibili	100% siti e modulistica	2026–2028
Formazione dirigenti su lavoro agile	% dirigenti formati	100% dirigenti	2026–2027
Ampliamento e regolamentazione coworking	N° postazioni attive	+20% vs 2025	2027
Creazione rete territoriale CUG	N° enti aderenti	>= 6 amministrazioni	2026–2028
Rifunionalizzazione canale web CUG	Canale online e aggiornamenti	Go-live entro 2026	2026

**Indicatori di performance**

- Bilancio di genere approvato entro il bilancio di previsione 2027.
- % contenuti digitali conformi agli standard di accessibilità.
- % dirigenti formati su lavoro agile e gestione per obiettivi.
- Incremento postazioni di coworking attive rispetto al 2025.
- Numero amministrazioni aderenti alla rete CUG e numero iniziative congiunte.
- Canale web CUG attivo, accessibile e con aggiornamenti periodici.

# Cronoprogramma di realizzazione del Piano

Azione	Cod.	Descrizione	2026		2027		2028	
			I SEMESTRE	II SEMESTRE	I SEMESTRE	I SEMESTRE	I SEMESTRE	I SEMESTRE
1	1. 1	Adozione del Bilancio di genere						
	2. 1	Gruppo di lavoro a supporto del Responsabile per la disabilità e Disability Manager						
2	2. 2	Promozione della comunicazione e dell'informazione accessibile a tutti						
	3. 1	Realizzazione nuovo percorso formativo per la dirigenza sulle forme di lavoro Agile/Flessibile - ampliamento e regolamentazione organizzativa del coworking						
4	4. 1	Creazione di una Rete regionale dei CUG						
	4. 2	Canale web Comitato Unico di Garanzia						