

# Autorità Idrica Toscana

## DELIBERAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA (C.U.G.) n. 3 del 5 maggio 2026

**OGGETTO: Relazione CUG sulla situazione del personale – Anno 2025 (Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019). Approvazione.**

L'anno 2026 (duemilaventisei), addì 5 (cinque) del mese di maggio, alle ore 12:37, si è riunito il Comitato Unico di Garanzia, a tale scopo convocato dal Presidente ai sensi dell'art.5 del Regolamento di funzionamento del CUG, con nota prot. 0005853 del 23/04/2026, per deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Ai sensi dell'art.4, comma 1, del Regolamento di funzionamento del CUG, presiede la seduta il Dott. Antonio GIAMPIERI, nominato Presidente del Comitato con Decreto del Direttore Generale AIT n.181 del 17/12/2022.

Svolge le funzioni di Segretario verbalizzante l'Ing. Laura PEDON (giusta nomina del Presidente - atto prot. 0000130 del 04/01/2023), membro effettivo del Comitato.

Ai sensi dell'art.2, ultimo comma, del Regolamento di funzionamento del CUG, l'odierna seduta si svolge in videoconferenza.

Risultano presenti i seguenti membri:

RAPPRESENTANTI DELL'ENTE	PRESENTE	RAPPRESENTANTI DI PARTE SINDACALE	PRESENTE
<b>Componenti effettivi</b>		<b>Componenti effettivi</b>	
GIAMPIERI Antonio	X	ROSETI Simona	X
ZELLI Stefani	X	PISCICELLI Michela	X
PEDON Laura	X		
<b>Componenti supplenti</b>		<b>Componenti supplenti</b>	
PAGNI Massimiliano		ROMANO Andrea	
ZINGONI Giulia		NATUCCI Alberto	
GIUSTI Luciana			

IL PRESIDENTE, PRESO ATTO DELLA PRESENZA DEL NUMERO LEGALE, DICHIARA LA SEDUTA  
APERTA E VALIDA PER DELIBERARE SULL' ARGOMENTO ALL'O.D.G.

- o m i s s i s -

*Il Presidente pone quindi in votazione la presente deliberazione*

## **IL COMUNITATO UNICO DI GARANZIA**

PREMESSO CHE con Decreto del Direttore Generale AIT n.181 del 17/12/2022:

- è stato rinnovato per il quadriennio 2022/2026 il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni;
- è stato nominato il Presidente del Comitato nella persona del Dirigente dell'Area Affari Istituzionali, dott. Antonio Giampieri;

RICORDATO CHE ai sensi dell'art.57, comma 01, del D.Lgs. 165/2001 il CUG ha compiti *propositivi, consultivi* e di *verifica* al fine di contribuire all'ottimizzazione della produttività del lavoro, favorendo il miglioramento dell'efficienza della prestazione nonché il miglioramento del benessere organizzativo del personale dipendente;

ATTESO CHE la Direttiva 4 marzo 2011 recante "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183)" al punto 3.3 rubricato "Relazioni" stabilisce che:

*"Il CUG redige, entro il 30 marzo di ogni anno, una dettagliata relazione sulla situazione del personale nell'amministrazione pubblica di appartenenza, riferita all'anno precedente, riguardante l'attuazione dei principi di parità, pari opportunità, benessere organizzativo e di contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing. La relazione tiene conto anche dei dati e delle informazioni forniti sui predetti temi:*

- *dall'amministrazione e dal datore di lavoro ai sensi del d.lgs. 81/2009;*
- *dalla relazione redatta dall'amministrazione ai sensi della direttiva 23 maggio 2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimenti della Funzione Pubblica e per le Pari Opportunità recante "misure per realizzare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche";*

DATO ATTO CHE la Direttiva n. 2/2019 del 26/06/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità, che aggiorna alcuni indirizzi forniti con la suddetta direttiva del 4 marzo 2011, ha stabilito che:

- *"a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente direttiva le amministrazioni non dovranno più redigere, entro il 20 febbraio di ciascun anno, la relazione prevista dalla direttiva 23 maggio 2007" (Sezione II, §1);*
- *l'amministrazione dovrà invece trasmettere al CUG, entro il 1° marzo di ogni anno, secondo il format messo a disposizione con la direttiva, le informazioni indicate nella medesima così come indicate alla Sezione II, § 1, pag. 15;*
- *i CUG devono presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo e all'OIV una relazione sulla situazione del personale dell'Ente riferita all'anno precedente ove devono confluire integralmente le informazioni fornite dall'Amministrazione;*

DATO ATTO CHE il Servizio Gestione Risorse Umane ha provveduto a trasmettere al Comitato in data 31/03/2026 (tramite e-mail) le informazioni previste alla Sezione II, § 1 della citata Direttiva n. 2/2019;

# Autorità Idrica Toscana

---

DATO, INOLTRE, ATTO CHE nella seduta del 21/04/2026 il Comitato ha avviato l'esame della bozza di Relazione di competenza sulla base dei dati forniti dall'Amministrazione;

VISTA la proposta finale di «*Relazione del CUG sulla situazione del personale - Anno 2025*» elaborata dalla presidenza del Comitato sulla base delle informazioni fornite dall'Ente e delle valutazioni emerse nel corso della seduta del Comitato del 21/04/2026 (Allegata parte integrante e sostanziale del presente atto);

RITENUTA la suddetta Relazione meritevole di approvazione;

VISTO l'art.6 del vigente Regolamento di funzionamento del CUG;

**Con votazione UNANIME FAVOREVOLE,  
resa dai membri del Comitato indicati nella tabella sopra riportata,**

## **DELIBERA**

1. Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.
2. Di APPROVARE la «*Relazione del CUG sulla situazione del personale - Anno 2025*», nel testo allegato al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale.
3. Di pubblicare la presente deliberazione nelle seguenti sezioni del sito web istituzionale dell'Autorità:
  - all'Albo Pretorio *on-line* per la durata di 15 gg. consecutivi;
  - per le finalità di cui al D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., nella sezione "*Pari opportunità – CUG*".
4. Di trasmettere la suddetta Relazione al Direttore Generale dell'Autorità Idrica Toscana, all'OIV e alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento delle Pari Opportunità ([monitoraggiocug@funzionepubblica.it](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it)).
5. Di trasmettere copia del presente provvedimento:
  - al Direttore Generale e al Dirigente dell'Area Amministrazione e Risorse Umane;
  - ai componenti effettivi e supplenti del CUG;
  - al Responsabile del procedimento di pubblicazione per gli adempimenti di cui al punto 3 del dispositivo.

*Il presente provvedimento è registrato nella raccolta cronologica delle Deliberazioni del Comitato Unico di Garanzia.*

IL PRESIDENTE  
(dott. Antonio Giampieri)

IL SEGRETARIO  
(Ing. Laura Pedon)

*Firme autografe sostituite da indicazione a mezzo stampa  
ai sensi dell'art.3, c.2, del d.lgs. 39/1993*

# *Autorità Idrica Toscana*

Relazione del Comitato Unico di Garanzia

---

ANNO 2026

---

# *Autorità Idrica Toscana*

Ai vertici dell'Amministrazione

All'OIV dell'Amministrazione

Alla Presidenza del Consiglio dei ministri  
Dipartimento della Funzione Pubblica  
Dipartimento delle Pari Opportunità  
[monitoraggiocug@funzionepubblica.it](mailto:monitoraggiocug@funzionepubblica.it)

**RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

**ANNO 2025**

# Autorità Idrica Toscana

## PREMESSA

### Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le “Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG” così come integrata dalla direttiva 2/2019.

### Finalità

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall’Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall’amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all’attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

### Struttura della Relazione

La **prima parte** della relazione è dedicata all’analisi dei dati sul personale raccolti da varie fonti:

- dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.)
- dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo
- dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata
- dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell’amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità ecc)

Nella **seconda parte** della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell’amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell’anno di riferimento.

# *Autorità Idrica Toscana*

## Inquadramento giuridico dell'Ente

La L.R. Toscana n. 69/2011, a far data dal 1° gennaio 2012, ha istituito l'Autorità Idrica Toscana (da ora anche solo AIT) quale Ente rappresentativo di tutti i Comuni appartenenti all'ambito territoriale ottimale comprendente l'intera circoscrizione territoriale regionale con funzioni di programmazione, organizzazione e controllo sull'attività di gestione del servizio idrico integrato;

L'Ente ha personalità giuridica di diritto pubblico ed è dotata di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile. All'AIT si applicano le disposizioni di cui al titolo IV della parte I e quelle di cui ai titoli I, II, III, IV, V, VI e VII della parte II del d.lgs. 267/2000 (TUEL).

In base alla citata L.R. Toscana n. 69/2011 e ss.mm.ii., gli Organi dell'Autorità Idrica Toscana sono:

- l'Assemblea (composta da 50 Sindaci) – Organo di vertice politico-amministrativo;
- il Consiglio Direttivo;
- il Direttore Generale;
- il Revisore Unico dei Conti.

# Autorità Idrica Toscana

## PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

### SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)

Classi età 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	1					
FUNZIONARI		1	5	7	1			5	15	2
ISTRUTTORI		1		1			2	3	3	
<b>Totale personale</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>2</b>
<b>% sul personale complessivo</b>	<b>0</b>	<b>4%</b>	<b>10%</b>	<b>22%</b>	<b>4%</b>	<b>0</b>	<b>4%</b>	<b>16%</b>	<b>36%</b>	<b>4%</b>

Nel totale si registra che il 60% del personale in servizio è di genere femminile e il 40% è di genere maschile.

Si conferma la presenza di solo personale dirigente di genere maschile.

Al personale dirigenziale e non dirigenziale sono applicati i rispettivi CCNL del Comparto Funzioni Locali nel tempo vigenti.

In base all'ordinamento dell'Autorità Idrica Toscana (definito con L.R. Toscana n. 69/2011), il Direttore Generale è l'organo di amministrazione attiva dell'autorità, ne ha la rappresentanza legale, dispone sulla sua organizzazione interna e funzionamento e ad esso sono attribuite, non solo le funzioni di natura gestionale relative all'organizzazione e controllo sui servizi, ma anche le altre funzioni che le leggi regionali e la normativa nazionale hanno in passato assegnato alle autorità di ambito territoriale ottimale e che, per effetto della citata L.R., sono ora esercitate dalla Autorità Idrica Toscana.

Per tale ragione non rientra nella dotazione organica dell'Ente anche se, per quanto non disciplinato dal contratto individuale di lavoro stipulato dallo stesso con l'Ente, si applica il CCNL Area Funzioni Locali - Dirigenza.

# Autorità Idrica Toscana

**TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA**

Classi età Tipo Presenza	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%
Tempo Pieno		2	4	11	2	19	38		2	8	18	1	29	58
Part Time >50%												1	1	2
Part Time <50%			1			1	2							
<b>Totale</b>		<b>2</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>40</b>		<b>2</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>60</b>
<b>Totale %</b>		<b>4</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>40</b>			<b>4</b>	<b>16</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>60</b>	

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
ELEVATE QUALIFICAZIONI	8	50	13	43,33	21	45,65
<b>Totale personale</b>	16		30		46	100
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>17,39</b>		<b>28,26</b>		<b>45,65</b>

L'AIT, fin dalla sua costituzione (1° gennaio 2012 - per fusione delle ex AATO idriche toscane costituite all'epoca con la L.R. Toscana n.81/1995, attuativa della Legge 36/1994), si è caratterizzata per il significativo numero di posizioni di responsabilità (posizioni organizzative prima ed elevate qualificazioni poi) assegnate al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e delle Elevanti Qualificazioni (ex Cat. D) del CCNL Funzioni Locali. Tale caratteristica è legata alle particolari funzioni che sono attribuite all'Ente, le quali richiedono da parte del personale una particolare specializzazione (con conseguente assunzione di responsabilità) nell'ambito della regolazione economica del servizio, della pianificazione e della gestione amministrativa dei procedimenti.

# Autorità Idrica Toscana

In questo contesto, come si nota dalla suddetta tabella, la percentuale del personale di genere femminile con incarichi di EQ risulta inferiore a quella maschile di 6,67 punti percentuali.

**TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE**

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%
Inferiore a 3 anni		2				2	4,35		2	2			4	8
Tra 3 e 5 anni						0	0				1		1	2
Tra 5 e 10 anni				1	1	2	4,35						0	0
Superiore a 10 anni			5	7		12	26,09			6	17	2	25	50
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>34,78</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>60</b>
<b>Totale %</b>	<b>0</b>	<b>4,35</b>	<b>10,87</b>	<b>17,39</b>	<b>2,17</b>	<b>34,78</b>		<b>0</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>36</b>	<b>4</b>	<b>60</b>	

La tabella illustra la distribuzione del personale non dirigenziale in base all'anzianità maturata nei rispettivi profili di inquadramento. Il dato evidenzia un'Amministrazione composta da 37 unità di personale, a prevalenza femminile, con un'anzianità di servizio nel medesimo profilo superiore ai 10 anni. Tale evidenza risulta coerente con il quadro generale della pubblica amministrazione, caratterizzata da un'età media elevata (circa 49–50 anni), che tende a riflettersi in percorsi professionali lunghi e stabili all'interno dello stesso profilo.

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI	DONNE	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
<b>FUNZIONARI</b>	29.678,42	29.964,41	-285,99	<b>-0,96</b>
<b>ISTRUTTORI</b>	20.113,25	22.038,04	-1.924,79	<b>-9,57</b>
<b>Totale personale non dirigente</b>	<b>49.791,67</b>	<b>52.002,45</b>	<b>-2.210,78</b>	
<b>% sul personale non dirigente complessivo</b>	<b>48,91%</b>	<b>51,09%</b>		

# Autorità Idrica Toscana

La tabella riporta il valore delle retribuzioni medie nette, comprensive del trattamento accessorio del personale a tempo pieno, al netto dei contributi previdenziali e assistenziali.

Escludendo dalla tabella 1.5 il dato relativo ai dirigenti (la cui retribuzione netta media è pari ad euro 63.266,84) in quanto tutti di genere maschile e con CCNL diverso rispetto al personale delle qualifiche, il raffronto dei dati tra la Tab. 1.3 e la citata Tab 1.5 evidenzia che il divario retributivo complessivo tra uomini e donne non è riconducibile a differenze salariali a parità di inquadramento, bensì a fattori strutturali legati alla distribuzione del personale nei diversi ruoli e incarichi.

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea						
Laurea magistrale	2	50			2	50
Master di I livello						
Master di II livello	2	50			2	50
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>4</b>	<b>100</b>			<b>4</b>	<b>100</b>
<b>% sul personale complessivo</b>						

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore			1	3,33	1	2,17
Diploma di scuola superiore	2	12,50	4	13,33	6	13,04
Laurea	1	6,25	1	3,33	2	4,35
Laurea magistrale	7	43,75	21	70	28	60,87
Master di I livello	2	12,50	1	3,33	3	6,52
Master di II livello	4	25,00	2	6,67	6	13,04
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>16</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>	<b>46</b>	<b>100</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>34,78</b>		<b>65,22</b>		<b>100</b>

Per quanto riguarda i titoli di studio, il quadro che si delinea conferma quello dell'anno precedente: la maggioranza del personale possiede livelli di studio e di specializzazione (master) piuttosto elevati, in linea con la necessità dell'ente, le cui funzioni istituzionali relative alla pianificazione, programmazione (tecnica ed

# *Autorità Idrica Toscana*

economica) e al controllo del servizio idrico integrato sull'intero territorio regionale, sono altamente specializzate e complesse.

## **(TAB. 1.8) COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Nel corso dell'anno 2025 non sono state nominate Commissioni di concorso per l'accesso ai ruoli dell'Ente.

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA'

Classi età Tipo Misura conciliazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta			1			1	7,69					1	1	3,12
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile		1	4	6		11	84,59		2	8	18	2	30	93,75
Personale che fruisce di orari flessibili											1		1	3,12
Altro (specificare eventualmente aggiungendo una riga per ogni tipo di misura attivata) Permessi studio 150h				1		1	7,69							
<b>Totale</b>		<b>1</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>13</b>			<b>2</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	

# Autorità Idrica Toscana

TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	31	27,19	83	72,81	114	35,73
Numero permessi orari L. 104/1992 (n. ore) fruiti			199	100	199	62,38
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti			6	100	6	1,88
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
<b>Totale</b>	<b>31</b>		<b>288</b>		<b>319</b>	

Le misure di conciliazione adottate dall'AIT nel corso del 2025 hanno riguardato la flessibilità oraria in entrata e in uscita riconosciuta al 100% del personale non dirigenziale, il part-time, i permessi ex L. 104/1992, i congedi parentali ed il lavoro a distanza.

Con l'intento di conciliare le esigenze di benessere e flessibilità dei lavoratori con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività, fermi restando i diritti di priorità sanciti dalle normative tempo per tempo vigenti e l'obbligo da parte dei lavoratori di garantire prestazioni adeguate; l'Ente - previo confronto sindacale – nel corso del 2025 ha aggiornato la propria disciplina del lavoro a distanza (nelle due forme del "lavoro agile" e del "lavoro da remoto") con l'approvazione dello specifico Regolamento (giusto decreto Direttore Generale n. 129/2025).

Osservando i dati presenti nella Tabella 1.9 si nota che il ricorso al part-time interessa n. 2 dipendenti: n. 1 dipendente in part-time verticale e n. 1 dipendente in part-time ciclico.

Nel complesso, le misure di conciliazione relative al part-time e al lavoro a distanza (con esclusione della flessibilità oraria che è riconosciuta a tutto il personale non dirigenziale), hanno coinvolto 41 dipendenti su 46 totali, corrispondenti al 89,13% del contingente.

Riguardo invece ai congedi parentali ed ai permessi ex Legge 104/1992, dalla Tabella 1.10 si osserva un deciso squilibrio di genere nell'utilizzo di tali istituti; tali permessi infatti sono di fatto maggiormente utilizzati dalle lavoratrici (n. 83 permessi giornalieri su complessive 114 giornate usufruite nell'anno). La modalità di rilevazione dei dati – basata sul numero di ore e permessi erogati e non sul numero dei dipendenti

# *Autorità Idrica Toscana*

interessati – non permette un confronto con le altre forme di flessibilità né un’analisi sulle percentuali di lavoratori e lavoratrici coinvolti.

Dislocazione del personale nelle sedi di lavoro: il personale dipendente è distribuito nelle sei sedi territoriali dell’Ente: Firenze (sede legale), San Miniato (PI), Lucca, Livorno, Arezzo e Grosseto. Questa distribuzione territoriale, ereditata dalle ex AATO, mantenuta e rafforzata dalla direzione generale di AIT, consente al personale di prestare servizio nella sede più vicina al proprio domicilio/residenza; ciò si ritiene rappresenti un indubbio vantaggio per il personale sotto il profilo della programmazione/conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

# *Autorità Idrica Toscana*

## **SEZIONE 3. PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

A seguito dell'entrata in vigore del d.P.R. 81/2022 il "Piano di Azioni Positive" è stato soppresso e dichiarato assorbito dal PIAO; nell'ambito di tale Piano, l'Autorità Idrica Toscana ha individuato gli obiettivi volti a favorire le pari opportunità, l'equilibrio di genere e il contrasto verso ogni forma di discriminazione o violenza morale o psichica. Di seguito si riportano le considerazioni del Comitato effettuate sulla base di quanto indicato nella sezione del PIAO 2025/2027 riguardo alle pari opportunità.

### **Obiettivi**

#### Obiettivi strategici:

Obiettivo 1: Formazione

Obiettivo 2: Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Obiettivo 3: Pari opportunità

Obiettivo 4: Benessere organizzativo e organizzazione del lavoro

Obiettivo 5: contrasto alle discriminazioni di genere e alle forme di violenza morale o psichica (c.d. mobbing).

#### **Obiettivo 1: formazione**

La formazione annuale 2025, obbligatoria (es. prevenzione della corruzione, etica e legalità, lavoro agile, cultura del rispetto) e specifica per le varie aree di attività, è stata programmata dall'Ente in conformità alle previsioni contenute nella direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14/01/2025; a tal fine è stata utilizzata la piattaforma di formazione dedicata al capitale umano delle p.a. "Syllabus" oltre che agenzie formative e personale interno particolarmente qualificato per la materia trattata.

Nel 2025 l'Ente ha reso obbligatorio per tutto il personale (delle qualifiche e dirigente) il percorso formativo specifico offerto da Syllabus denominato "Accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione". Il corso, della durata di 12 ore, è stato inserito nell'area strategica "Principi e Valori PA". L'azione si è articolata nella registrazione del personale, nella fruizione dei moduli multimediali e nel superamento del test finale per il rilascio della certificazione digitale.

# Autorità Idrica Toscana

La tabella che segue mostra il significativo livello di coinvolgimento nell'attività formativa sia dei lavoratori che delle lavoratrici:

**TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'**

Classi età \ Tipo Formazione	UOMINI							DONNE						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Tot	%
Obbligatoria (sicurezza-corrruzione-lavoro agile)		25	76	131	22	<b>254</b>			19	97	231	25	<b>372</b>	
Aggiornamento professionale		7	25	156	43	<b>231</b>			9	114	324	11	<b>458</b>	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG														
Violenza di genere		31	63	129	19	<b>242</b>			12	115	221	23	<b>371</b>	
Altro (digitale)		35	101	109	42	<b>287</b>			17	123	253	29	<b>422</b>	
<b>Totale ore</b>		<b>98</b>	<b>265</b>	<b>525</b>	<b>126</b>	<b>1014</b>			<b>57</b>	<b>449</b>	<b>1029</b>	<b>88</b>	<b>1623</b>	
<b>Totale ore %</b>		<b>3,71</b>	<b>10,06</b>	<b>19,92</b>	<b>4,78</b>	<b>38,47</b>			<b>2,16</b>	<b>17,02</b>	<b>39,02</b>	<b>3,33</b>	<b>61,53</b>	

## **Obiettivo 2: conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**

Il CUG dà atto che l'Ente favorisce politiche dell'orario di lavoro tali da garantire la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali, ponendo al centro l'attenzione alla persona, contemperando, per quanto possibile, le esigenze dell'Ente stesso con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time, la flessibilità dell'orario, il lavoro a distanza.

Nel corso del 2025 l'Ente ha proceduto all'approvazione e all'implementazione del nuovo "Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile e da remoto". L'azione principale ha riguardato l'integrazione, accanto al lavoro agile, della nuova modalità di lavoro da remoto, caratterizzata da vincoli di tempo e di luogo (tipicamente il domicilio del dipendente) e dall'uso di dispositivi informatici forniti dall'Ente. Sono stati definiti i criteri di accesso basati sulla volontarietà e sulla stipula di accordi individuali che regolano la prestazione esterna. L'Ente ha inoltre garantito la dotazione tecnologica necessaria (PC portatili, VPN, firma digitale) e ha

# *Autorità Idrica Toscana*

predisposto le procedure per la verifica dell'idoneità e sicurezza dei locali destinati al lavoro da remoto.

## **Obiettivo 3: pari opportunità**

Il Comitato dà atto che, per quanto attiene alla concreta attuazione del principio di pari opportunità, nell'Ente:

- è assicurato l'equilibrio di genere nella formazione delle Commissioni di concorso e in quelle giudicatrici delle procedure di appalto con la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile;
- le procedure di reclutamento del personale si sono sempre conformate al rispetto del principio delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori;

Nel corso degli anni sono stati attuati percorsi di aggiornamento e di sviluppo della cultura digitale al fine di consentire al personale dipendente di operare in modo efficace in contesti complessi e sempre più caratterizzati da trasformazioni digitali.

Il Comitato dà atto, infine, che nel corso del 2025 l'Ente ha attivato un importante percorso formativo e specialistico dedicato all'Intelligenza Artificiale riservato a tutto il personale a prescindere dal ruolo professionale.

## **Obiettivo 4: benessere organizzativo e organizzazione del lavoro**

Il Comitato dà atto che, annualmente, utilizzando le tecnologie digitali, l'Ente effettua una specifica rilevazione sul benessere organizzativo mediante la somministrazione al personale di uno specifico questionario. Per l'analisi dei risultati dell'indagine 2025 si rinvia alla sezione 4 della presente relazione.

## **Obiettivo 5: contrasto alle discriminazioni di genere e alle forme di violenza morale o psichica (c.d. *mobbing*)**

La principale forma di sensibilizzazione del personale dipendente è attuata mediante azioni di formazione contro le discriminazioni di genere e le forme di violenza morale o psichica.

Per le finalità connesse all'obiettivo di cui trattasi, si dà atto che l'Ente ha adottato un proprio "Codice Etico" (decreto DG n. 187/2022), entrato in vigore il 1° febbraio 2023.

Il Bilancio di genere non è stato adottato dall'Ente.

# Autorità Idrica Toscana

## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Fin dall'anno 2013 l'Ente svolge annualmente una indagine sul benessere organizzativo del proprio personale mediante la somministrazione di uno specifico questionario diffuso da ANAC. I risultati delle indagini annuali sono pubblicati sul portale istituzionale dell'Ente ([www.autoritaidrica.toscana.it](http://www.autoritaidrica.toscana.it)) nella sezione "amministrazione trasparente".

Il questionario relativo all'anno 2025 è stato somministrato a 49 dipendenti ed ha avuto una risposta pari al 89,7% (ovvero n. 44 questionari riconsegnati).

Il questionario è formato da 110 domande suddivise nelle seguenti sezioni:

QUESTIONARIO BENESSERE ORGANIZZATIVO

QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

QUESTIONARIO VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO

QUESTIONARIO SUL FENOMENO DEL MOBBING.

La scala di valutazione prevista è compresa tra 1 (per nulla in accordo) e 6 (del tutto in accordo).

Ai fini della lettura delle risposte fornite e riassunte nelle diverse tabelle, è necessario ricordare che nel questionario sono presenti alcune domande a "polarità invertita", cioè richiedenti la manifestazione di minor o maggior consenso su di una affermazione che descrive una situazione non auspicabile/negativa. Al fine di poter calcolare in modo coerente le medie per ciascun ambito di indagine, è stata inserita una valutazione opposta a quella della domanda originale come se la medesima riportasse un'affermazione positiva. Le tabelle di cui sotto, riportano la media per ogni risposta riferita alle singole tipologie di questionario.

A tal fine si precisa che, per ciascuna domanda presente nel questionario, è stata calcolata la media aritmetica ponderata, derivante dalla sommatoria dei prodotti del numero dei dipendenti che hanno espresso una valutazione per il valore di ogni singola valutazione (fra 1 e 6) divisa per il numero totale dei dipendenti che hanno espresso un giudizio sulla domanda.

Esempio:

Domanda: Il mio luogo di lavoro è sicuro (impianti elettrici, misure antincendio e di emergenza, ecc.)	
Scala valutazione	Dipendenti
1	0
2	1
3	0
4	3
5	9
6	19

Media aritmetica ponderata

$$\frac{(1*0)+(2*1)+(3*0)+(4*3)+(5*9)+(6*19)}{(0+1+0+3+9+19)} = 5,40625$$

# Autorità Idrica Toscana

QUESTIONARIO SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO	
SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	
Domande	Media Giudizio anno 202
A01 Il mio luogo di lavoro è sicuro	5,6
A02 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	5,1
A03 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	5,4
A04 Ho subito atti di mobbing (REVERSE SCALING)	4,4
A05 Sono soggetto/a a molestie sotto forma di parole o comportamenti idonei a ledere la mia dignità e a creare un clima negativo sul luogo di lavoro (REVERSE SCALING)	4,8
A06 Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,6
A07 Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	5,0
A08 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	4,7
A09 Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (REVERSE SCALING)	4,0
LE DISCRIMINAZIONI E LE MOLESTIE SUL LAVORO	
Domande	Media Giudizio anno 2025
B01 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia appartenenza sindacale	5,4
B02 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento politico	5,4
B03 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia religione	5,5
B04 La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,2
B05 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia etnia e/o razza	5,6
B06 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia lingua	5,6
B07 La mia età non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,0
B08 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,7
B09 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità	5,7
B10 Non subisco molestie sul lavoro o comportamenti che comunque ledono la mia dignità	5,0
B11 Non assisto a molestie sul lavoro o comportamenti che comunque ledono la dignità di uno o più miei colleghi	5,0
L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	
Domande	Media Giudizio anno 2025
C01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,3
C02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	3,4
C03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	3,3
C04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3,0
C05 Le decisioni che riguardano il mio lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,3
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	
Domande	Media Giudizio anno 2025
D01 Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	3,2
D02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	2,7
D03 Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,3
D04 Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4,0
D05 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	3,7
IL MIO LAVORO	
Domande	Media Giudizio anno 2025
E01 So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,6
E02 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,1
E03 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	4,9
E04 Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	5,0
E05 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,0
I MIEI COLLEGHI	
Domande	Media Giudizio anno 2025
F01 Mi sento parte di una squadra	4,0
F02 Mi rendo disponibile per aiutare i colleghi anche se non rientra nei miei compiti	5,3
F03 Sono stimato e trattato con rispetto dai colleghi	4,8
F04 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,4
F05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	3,9
IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	
Domande	Media Giudizio anno 2025
G01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	4,0
G02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	4,2
G03 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	4,0
G04 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	3,5
G05 La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	4,7
IL SENSO DI APPARTENENZA	
Domande	Media Giudizio anno 2025
H01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	3,8
H02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,4
H03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,3
H04 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	3,9
H05 Se potessi, comunque non cambierei ente	4,0

# Autorità Idrica Toscana

L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	
Domande	Media Giudizio anno 2025
I01 La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,2
I02 Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	3,0
I03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	2,9
I04 La gente in generale è a conoscenza dell'esistenza dell'ente in cui lavoro	2,6
IMPORTANZA AMBITO INDAGINE: SICUREZZA E SALUTE LUOGO DI LAVORO E ASSENZA STRESS LAVORO CORRELATO	
A1A La sicurezza e la salute sul luogo di lavoro e l'assenza di stress lavoro correlato	5,4
IMPORTANZA AMBITO INDAGINE: ASSENZA DI DISCRIMINAZIONI	
A1B L'assenza di discriminazioni	5,5
IMPORTANZA AMBITO INDAGINE: EQUITÀ' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	
A1C L'equità nella mia amministrazione	5,7
IMPORTANZA AMBITO INDAGINE: LA CARRIERA E LO SVILUPPO PROFESSIONALE	
A1D La carriera e lo sviluppo professionale	5,4
IMPORTANZA AMBITO INDAGINE: IL MIO LAVORO ED I MIEI COLLEGHI	
A1E Il mio lavoro e miei colleghi	5,4
IMPORTANZA AMBITO INDAGINE: I MIEI COLLEGHI	
A1F I miei colleghi	5,4
IMPORTANZA AMBITO INDAGINE: IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	
A1G Il contesto del mio lavoro	5,3
IMPORTANZA AMBITO INDAGINE: IL SENSO DI APPARTENENZA	
A1H Il senso di appartenenza	4,9
IMPORTANZA AMBITO INDAGINE: L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	
A1I L'immagine della mia amministrazione	4,6
QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	
LA MIA ORGANIZZAZIONE	
Domande	Media Giudizio anno 2025
L01 Conosco le strategie della mia amministrazione	3,5
L02 Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	3,7
L03 Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	3,7
L04 È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	4,0
LE MIE PERFORMANCE	
Domande	Media Giudizio anno 2025
M01 Ritengo di essere valutato dal mio superiore gerarchico sulla base di elementi importanti del mio lavoro	4,5
M02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dal mio superiore gerarchico con riguardo al mio lavoro	4,6
M03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro da parte del mio superiore gerarchico	4,6
M04 Sono correttamente informato dal mio superiore gerarchico su come migliorare i miei risultati	4,1
IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	
Domande	Media Giudizio anno 2025
N01 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	4,3
N02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	4,3
N03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	4,0
N04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	3,4
N05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	3,9
QUESTIONARIO VALUTAZIONE SUPERIORE GERARCHICO	
IL MIO SUPERIORE GERARCHICO E LA MIA CRESCITA	
Domande	Media Giudizio anno 2025
O01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,3
O02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	4,1
O03 [È sensibile ai miei bisogni personali	4,7
O04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,6
O05 Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	4,8
IL MIO SUPERIORE GERARCHICO E L'EQUITÀ'	
Domande	Media Giudizio anno 2025
P01 Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,4
P02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	4,2
P03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,5
P04 Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	4,7
QUESTIONARIO SUL FENOMENO DEL MOBBING	
IL MOBBING E LA MIA AMMINISTRAZIONE	
Domande	Media Giudizio anno 2025
A01 Sovraccarico di lavoro con scadenze impossibili da rispettare REVERSE SCALING	4,4
B01 Estromissione dal processo lavorativo REVERSE SCALING	4,7
C01 Rimproveri ripetuti e reiterati da parte del superiore gerarchico REVERSE SCALING	5,1
D01 Valutazioni di profitto ingiustificatamente basse REVERSE SCALING	4,7
E01 Forme di controllo esasperato REVERSE SCALING	5,0

# Autorità Idrica Toscana

Per facilitare la lettura delle tabelle di riepilogo si sono ipotizzati degli “intervalli di valutazione”, che esprimono con le colorazioni delle celle il significato delle medie ottenute.

< 2,5		Criticità elevata
2,5 < 4		Criticità lieve
4 < 5		Valutazione positiva
> 5		Valutazione decisamente positiva

La tabella che segue riepiloga i punteggi medi (*calcolati come media semplice*), per ogni ambito di indagine:

AMBITI OGGETTO DI INDAGINE	MEDIA
SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	5,0
LE DISCRIMINAZIONI E LE MOLESTIE SUL LAVORO	5,4
L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	3,4
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	3,4
IL MIO LAVORO	4,7
I MIEI COLLEGHI	4,5
IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	4,1
IL SENSO DI APPARTENENZA	4,1
L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	2,9
LA MIA ORGANIZZAZIONE	3,7
LE MIE PERFORMANCE	4,5
IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	4,0
IL MIO SUPERIORE GERARCHICO E LA MIA CRESCITA	4,5
IL MIO SUPERIORE GERARCHICO E L'EQUITA'	4,4
IL MOBBING E LA MIA AMMINISTRAZIONE	4,8

Come si evince dagli esiti sopra riportati, gli ambiti che presentano lievi criticità sono “L’equità nella mia amministrazione”, “Carriera e sviluppo professionale”, “L’immagine della mia amministrazione” e “La mia organizzazione”.

Di seguito vengono messi a confronto i risultati degli ultimi tre anni:

AMBITI OGGETTO DI INDAGINE	2023		2024		2025	
	MEDIA	VOTANTI	MEDIA	VOTANTI	MEDIA	VOTANTI
SICUREZZA E SALUTE SUL LUOGO DI LAVORO E STRESS LAVORO CORRELATO	5,2	36	5,1	39	5,0	44
LE DISCRIMINAZIONI E LE MOLESTIE SUL LAVORO	5,3	34	5,4	39	5,4	44
L'EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	4,1	34	4,0	39	3,4	44
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	3,9	34	3,9	39	3,4	44
IL MIO LAVORO	5,1	34	5,0	39	4,7	44
I MIEI COLLEGHI	4,9	34	4,8	39	4,5	44
IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	4,8	34	4,6	39	4,1	44
IL SENSO DI APPARTENENZA	4,5	34	4,3	39	4,1	44
L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	3,5	34	3,3	39	2,9	44
LA MIA ORGANIZZAZIONE	4,5	34	4,1	39	3,7	44
LE MIE PERFORMANCE	5,0	34	4,8	39	4,5	44
IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	4,8	34	4,4	39	4,0	44
IL MIO SUPERIORE GERARCHICO E LA MIA CRESCITA	4,9	34	4,8	39	4,5	44
IL MIO SUPERIORE GERARCHICO E L'EQUITA'	4,9	34	4,8	39	4,4	44
IL MOBBING E LA MIA AMMINISTRAZIONE	5,4	34	5,3	39	4,8	44

# *Autorità Idrica Toscana*

L'elemento più significativo dell'analisi è il passaggio di alcuni indicatori dall'Area positiva (4-4,9) verso la fascia della Criticità lieve (2,5-3,9). Si osserva che i dipendenti mantengono alta la percezione della propria performance (4,5) e del valore del proprio lavoro individuale (4,7), in un contesto organizzativo che presenta margini di miglioramento nel sostenere pienamente tali risultati. Sul fronte delle discriminazioni e molestie sul lavoro si consolida il dato 2024 pari a 4,5 (+0,1 rispetto al 2023).

Aree di criticità emergenti:

- l'immagine della mia amministrazione (2,9): in calo rispetto al 3,5 del 2023 e al 3,3 del 2024, il dato evidenzia un'area su cui è opportuno porre attenzione e attivare azioni di miglioramento. Per un ente regolatore, il rafforzamento della percezione interna rappresenta un elemento importante per sostenere nel tempo l'autorevolezza necessaria nella gestione di un servizio pubblico essenziale come quello idrico.
- carriera e sviluppo professionale (3,4): dopo un biennio di stabilità su valori prossimi all'area di attenzione (3,9 nel 2023-2024), il dato del 2025 segnala l'opportunità di rafforzare le politiche di sviluppo compatibilmente al contesto normativo e contrattuale.
- l'equità nella mia amministrazione (3,4): rispetto alle valutazioni positive registrate nel 2023 (4,1) e nel 2024 (4,0), l'indicatore mostra una flessione. Tale andamento potrebbe segnalare la presenza di margini di miglioramento nella trasparenza dei processi decisionali e di allocazione delle risorse, con possibili ripercussioni sulla percezione di imparzialità da parte del personale.
- la mia organizzazione (3,7): rispetto al 2023 (4,5) e al 2024 (4,1), l'indicatore registra una diminuzione di 0,8 punti rispetto al 2023 e di 0,4 punti rispetto al 2024. Questo andamento suggerisce alcune opportunità di miglioramento nei modelli operativi, che potrebbero essere ulteriormente adattati per rispondere in modo sempre più efficace ai carichi di lavoro e alle attuali esigenze regolatorie.

Area Positiva (Media 4 – 4,9):

L'analisi mostra che, sebbene molti fattori rimangano in un range "positivo", c'è un progressivo spostamento verso il basso all'interno della categoria stessa. Molti elementi che nel 2023 erano vicini all'eccellenza (4,9) si sono stabilizzati o sono scesi verso la metà o il limite inferiore del range (4,0 - 4,5) nel 2025.

# Autorità Idrica Toscana

Punti di Forza (Media > 5):

- *Le discriminazioni e le molestie sul lavoro (5,4):* un dato di eccellenza che testimonia un ambiente sano sotto il profilo dei comportamenti etici e relazionali di base.
- *Sicurezza e salute sul luogo di lavoro (5,0):* garanzia di un contesto fisico e normativo sicuro per l'integrità del lavoratore.

Possibili azioni correttive

- Identità Istituzionale: rafforzare il senso di missione pubblica di AIT attraverso una comunicazione che riposizioni il valore sociale della regolazione idrica. L'obiettivo è trasformare l'appartenenza burocratica in orgoglio istituzionale.
- Istituzione di un Tavolo Tecnico Permanente per il Benessere Organizzativo, con il compito di monitorare gli indicatori chiave e di proporre azioni correttive.

^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^^

Nel corso dell'anno 2025 (come pure negli anni precedenti) non sono state segnalate al CUG situazioni relative a episodi di discriminazione, molestie e/o mobbing.

# Autorità Idrica Toscana

## SEZIONE 5. PERFORMANCE

### Il sistema performance 2025 contenuto nel PIAO 2025/2027

Il Piano della Performance che, unitamente al Piano degli obiettivi, costituisce una sezione del P.I.A.O, tiene conto del PEG e delle misure introdotte dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Ente, anch'esso allegato al PIAO.

Il Piano della Performance è un documento di programmazione e comunicazione introdotto e disciplinato dal D.Lgs. n. 150/2009; si tratta di un documento triennale in cui, coerentemente alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori al fine di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente.

L'Autorità Idrica Toscana sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il seguente ciclo di gestione della performance:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, attraverso il Piano dettagliato degli obiettivi (PdO) annuale e triennale, approvato dal Direttore Generale nel PIAO in coerenza con il Bilancio di previsione, il PEG ed il Programma delle attività (annuale e triennale);

b) identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi in due specifiche modalità:

- Programma triennale delle attività: coincide con il Piano triennale degli obiettivi e delinea gli obiettivi di medio periodo dell'Ente;
- Programma annuale delle attività: contiene le linee di intervento e gli obiettivi strategici per l'anno di riferimento;
- Piano esecutivo di gestione (PEG) e Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO): individuazione delle risorse (il primo) e dei principali obiettivi (il secondo) con contestuale assegnazione delle risorse ai Dirigenti;

c) misurazione della performance: organizzativa ed individuale: attraverso il sistema di misurazione e valutazione della performance;

d) utilizzo dei sistemi premianti: gli strumenti sono definiti dal Direttore Generale nel rispetto dei CCNL, dal contratto integrativo e dai principi, tempi, modalità e fasi del sistema di valutazione;

e) rendicontazione: l'attività viene riassunta nella "Relazione sulla Performance"; la "Relazione sulla Performance" è validata dall'OIV.

- Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)

# *Autorità Idrica Toscana*

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), vigente a far data dal 1° gennaio 2024 è stato approvato con decreto del Direttore Generale AIT n. 140/2023.

Il sistema si articola come di seguito descritto.

La misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa dei Dirigenti viene effettuata dal Direttore Generale su proposta dell'OIV, la valutazione dei Responsabili di Servizio e Ufficio titolari di incarico E.Q. viene effettuata dai Dirigenti di Area; per gli altri dipendenti i Dirigenti di Area valutano, previa proposta del Responsabile diretto.

Il Direttore Generale è valutato sulla base delle specifiche procedure approvate dall'Assemblea dei Sindaci e dal proprio contratto individuale di lavoro, con riferimento al Programma annuale delle attività e al raggiungimento degli obiettivi strategici. La valutazione è effettuata dal Consiglio Direttivo, previa acquisizione del parere dell'OIV il quale si esprime con riferimento a quanto stabilito dall'Assemblea con il programma annuale delle attività, sul documento di reportistica annuale predisposto dal Direttore Generale in ordine al raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati. Il parere dell'OIV attiene alla completezza della documentazione prodotta ed alla coerenza del sistema di valutazione.

La valutazione del personale dipendente e dirigente viene effettuata annualmente a partire dall'acquisizione (di norma entro il mese di febbraio) delle relazioni dei Responsabili dei servizi/uffici titolari di incarico E.Q., i quali rendicontano ai rispettivi Dirigenti sulle principali attività svolte e sugli obiettivi conseguiti, sia con riferimento a quelli formalmente attribuiti con il Piano della performance che ad eventuali ulteriori obiettivi raggiunti.

Dopo l'acquisizione della valutazione della performance dell'Ente, ad opera dell'OIV, i Responsabili titolari di E.Q. propongono al Dirigente la valutazione dei dipendenti del proprio ufficio/servizio mediante la compilazione delle schede di valutazione. Tali schede sono trasmesse al Dirigente di Area per la parte di valutazione di competenza.

Sulla base di tali relazioni, di norma entro il mese di marzo, i Dirigenti di Area:

1. collaborano con il Direttore Generale alla stesura della Relazione di rendicontazione in ordine all'attuazione del Programma annuale delle attività e degli obiettivi strategici;
2. relazionano in ordine ad eventuali progetti strategici (la relazione viene inviata al Direttore Generale e all'OIV);
3. relazionano al Direttore Generale e all'OIV, sulle attività svolte e sui principali obiettivi conseguiti. Le relazioni sono trasmesse altresì al Dirigente dell'Area Amministrazione e Risorse Umane per la predisposizione della proposta di

# *Autorità Idrica Toscana*

relazione sulla performance che il Direttore Generale approverà unitamente alla valutazione del personale Dirigente, effettuata su proposta dell'OIV.

Dopo la valutazione della performance dell'Ente ad opera dell'OIV, i Dirigenti:

- a) Procedono alla valutazione dei Responsabili di Servizio/Ufficio titolari di E.Q.. Le schede sono altresì trasmesse ai dipendenti valutati (titolari di incarico E.Q.) per l'acquisizione della sottoscrizione di presa visione (che si dà per acquisita decorsi 10 giorni dalla trasmissione, anche via e-mail o protocollo interno, senza avere ricevuto risposta).
- b) Procedono alla valutazione dei dipendenti non titolari di E.Q. per quanto attiene agli aspetti connessi al contributo al raggiungimento degli obiettivi trasversali dell'Area. Le schede di valutazione sono trasmesse previa presa visione dei dipendenti valutati. Le valutazioni, una volta definite, devono essere sottoscritte dal valutato. Qualora non sia possibile la sottoscrizione devono comunque essere portate a conoscenza del valutato.

Le attività di valutazione operate dai Dirigenti sono compiute, oltreché sulla base delle relazioni pervenute, anche ad esito di incontri e colloqui individuali e di riscontri oggettivi acquisiti sui principali risultati raggiunti.

In caso di valutazione negativa o di valutazione non condivisa, il valutato potrà presentare istanza di riesame al soggetto valutatore (E.Q. e Dirigente per il dipendente, Dirigente per la E.Q., Direttore Generale con il supporto dell'OIV per il Dirigente), entro 5 giorni dalla valutazione. Il soggetto valutatore dovrà, nei successivi 5 giorni, confermare o revisionare, motivatamente, la propria valutazione.

Le valutazioni sono effettuate, nel rispetto del principio del merito, sia ai fini della progressione economica che della corresponsione di indennità e premi/progetti incentivanti. Ai fini della corresponsione del salario accessorio si tiene conto degli obiettivi individuali e collettivi raggiunti e del percorso di crescita professionale del dipendente. Con apposita disposizione di servizio/nota circolare del Dirigente dell'Area Amministrazione e Risorse Umane, o suo delegato, saranno definite le tipologie di assenza dal servizio rilevanti ai fini della valutazione della performance. È prevista in capo ai Responsabili l'obbligo di operare una rendicontazione intermedia, di norma entro il mese settembre con riferimento al primo semestre dell'anno, in ordine allo stato di attuazione degli obiettivi assegnati.

# Autorità Idrica Toscana

## SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

### A. OPERATIVITA’

Il Comitato Unico di Garanzia dell’AIT è stato rinnovato per il quadriennio 2022/2026 con decreto del direttore Generale n. 181 del 17.12.2022 con la seguente composizione:

<b>RAPPRESENTANTI DELL’ENTE</b>		<b>RAPPRESENTANTI DI PARTE SINDACALE</b>	
<b>Componenti effettivi</b>		<b>Componenti effettivi</b>	
GIAMPIERI Antonio		ROSETI Simona	
PEDON Laura		PISCICELLI Michela	
ZELLI Stefania			
<b>Componenti supplenti</b>		<b>Componenti supplenti</b>	
PAGNI Massimiliano		DI MEO Antonio (*)	
ZINGONI Giulia		NATUCCI Alberto	
GIUSTI Luciana			

*(\*) a seguito di specifica nota della UIL FPL Toscana (in atti al prot. 5267/2026), con decreto DG AIT n. 44 del 14/04/2026 è stata modificata la composizione in seno al CUG della rappresentanza della suddetta Organizzazione sindacale.*

Con il citato decreto 181/2022 il Dott. Antonio Giampieri, dirigente dell’Area Affari istituzionali, è stato nominato Presidente del Comitato.

Con provvedimento del Presidente del Comitato in data 4/01/2023 (prot. AIT 130/2023) è stato designato il Segretario del CUG nella persona dell’Ing. Laura Pedon.

I componenti di parte sindacale sono stati designati dalle Organizzazione CGIL FP Toscana, CISL FP Toscana e UIL FP Toscana.

Il funzionamento del CUG dell’Autorità Idrica Toscana è disciplinato dal Regolamento approvato con decreto del Direttore Generale n. 135/2013 come modificato in ultimo con decreto n. 130/2018.

# *Autorità Idrica Toscana*

Il CUG non dispone di un proprio budget annuale; le iniziative eventualmente proposte dal Comitato devono trovare copertura finanziaria all'interno del Bilancio dell'Ente.

## **B. ATTIVITA'**

Nell'anno 2025 il CUG si è riunito due volte e le tematiche affrontate dal Comitato nelle sedute sono state le seguenti:

Seduta del 1° aprile 2025:

nel corso della seduta, oltre all'approvazione del verbale della riunione del 3/07/2024, il Comitato ha predisposto la Relazione sulla situazione del personale nell'anno 2024 (Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019), la quale è stata caricata sul portale CUG dedicato.

Seduta del 20 maggio 2025:

oltre all'approvazione del verbale della riunione del 1/04/2025, il Comitato ha analizzato i risultati indagine benessere organizzativo – Anno 2024.

Nell'ambito della funzione propositiva riconosciuta ai CUG, con nota del 7 agosto 2025 (in atti al prot. 11411/2025) il Presidente ha proposto all'Amministrazione l'inserimento di un corso formativo obbligatorio orientato allo sviluppo di una nuova cultura della parità di genere e contro le molestie sul lavoro. Al riguardo il Comitato dà atto che l'Amministrazione ha inserito fra i corsi di formazione obbligatori previsti per il personale nell'anno 2025 quello presente sulla piattaforma "Syllabus" dal titolo "La cultura del rispetto" della durata di 12 ore.

Al fine di promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sulla attività del CUG l'Ente ha attivato, da diversi anni sul sito web istituzionale, una specifica sezione denominata "AIT/Pari opportunità - C.U.G.", che viene aggiornata periodicamente in concomitanza con l'attività del Comitato; in questa area sono pubblicati gli atti e la documentazione del CUG (composizione, regolamento, deliberazioni, etc.).

Nell'esercizio dei propri compiti il Comitato opera, attraverso la presidenza, in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente rappresentato dalla direzione generale.

## **CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Alla luce di quanto descritto nella presente Relazione, dei dati raccolti, nonché sulla base dell'esperienza lavorativa quotidiana dei membri del Comitato, il CUG ritiene di poter valutare positivamente la situazione del personale dipendente dell'Autorità Idrica Toscana sotto il profilo del rispetto dei principi di parità e pari opportunità.