
**RELAZIONE DEL CUG DELL'AUTORITA' IDRICA TOSCANA
SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE**

ANNO 2023

Autorità Idrica Toscana

PREMESSA

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.

Il Direttore Generale è l'organo di amministrazione attiva dell'Ente, 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 (ex AATO) e che per effetto della L.R. Toscana 69/2011 dal 2012 sono esercitate dall'AIT.

2

Riferimento normativo

La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia prevista 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 n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle Pari Opportunità recante "*Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle Amministrazioni Pubbliche*".

La Direttiva 2/2019 alla Sezione I, § 3.2 prevede infatti che i CUG, entro il 30 marzo di ogni anno, debbano presentare agli organi di indirizzo politico-amministrativo, all'OIV e alla Presidenza del Consiglio dei ministri una relazione sulla situazione del personale dell'ente riferita all'anno precedente, contenente un'apposita sezione sulla attuazione del Piano triennale di azioni positive.

Finalità

La presente relazione ha come obiettivi quello fornire una fotografia sulla situazione del personale dipendente analizzando i dati forniti dall'Ente per il tramite del Servizio Gestione Risorse Umane e quello di 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'Ente.

PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

(Tab. 1.1) Ripartizione del personale AIT per genere ed età nei livelli di inquadramento:

Inquadramento	Uomini					Donne				
	<30 anni	31/40 anni	41/50 anni	51/60 anni	>61 anni	<30 anni	31/40 anni	41/50 anni	51/60 anni	>61 anni
Dirigenti a T.I.				2						
Dirigenti a T.D.				1						
Direttore Generale				1						
Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni		1	6	6				8	12	
Area degli istruttori			1	1		1	2	2	1	
Area degli operatori esperti								1	1	1
TOTALE	0	1	7	11	0	1	2	11	14	1
% su personale complessivo	0,00%	2,08%	14,58%	22,92%	0,00%	2,08%	4,17%	22,92%	29,17%	2,08%

Nel totale si registra che oltre il 60% del personale in servizio è di genere femminile e poco più del 39% è di genere maschile.

Al personale non dirigenziale è applicato il CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21/05/2018, mentre ai dirigenti è applicato il CCNL Area Funzioni Locali sottoscritto il 17/12/2020 (ex Area II^a dirigenziale del CCNL Regioni e Autonomie Locali).

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.

3

(Tab. 1.2) Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Classi di età	Uomini					Totale	%	Donne					Totale	%
	<30 anni	31/40 anni	41/50 anni	51/60 anni	>61 anni			<30 anni	31/40 anni	41/50 anni	51/60 anni	>61 anni		
Tempo pieno		1	6	11		18	37,50%	1	2	11	13		27	56,25%
Tempo part time (>50%)			1			1	2,08%				1	1	2	4,17%
Tempo part time (<50%)						0	0,00%						0	0,00%
TOTALE	0	1	7	11	0	19	39,58%	1	2	11	14	1	29	60,42%
TOTALE %	0,00%	2,08%	14,58%	22,92%	0,00%	39,58%		2,08%	4,17%	22,92%	29,17%	2,08%	60,42%	

(Tab. 1.3) Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

Posizione di responsabilità	Uomini		Donne		Totale	%
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%		
Elevate qualificazioni	8	53,33%	13	44,83%	21	47,73%
TOTALE	15		29		44	
TOTALE %		18,18%		29,55%		47,73%

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 e elevate qualificazioni poi) assegnate al personale inquadrato nella 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.

In questo contesto, come si nota dalla suddetta tabella, la percentuale del personale di genere femminile con incarichi di posizione organizzativa è superiore a quella maschile di 11,37 punti.

(Tab. 1.4) Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali ripartite per età e genere

Classi di età Permanenza	Uomini					Totale	%	Donne					Totale	%
	<30 anni	31/40 anni	41/50 anni	51/60 anni	>61 anni			<30 anni	31/40 anni	41/50 anni	51/60 anni	>61 anni		
Inferiore a 3 anni		1	1			2	4,55%	1	1	2			4	8,33%
Tra 3 anni e 5 anni				1		1	2,27%						0	0,00%
Tra 5 anni e 10 anni			2	2		4	9,09%		1	3	7		11	22,92%
Superiore a 10 anni			4	4		8	18,18%			6	7	1	14	29,17%
TOTALE	0	1	7	7	0	15	34,09%	1	2	11	14	1	29	60,42%
TOTALE %	0,00%	2,27%	15,91%	15,91%	0,00%	34,09%		2,08%	4,17%	22,92%	29,17%	2,08%	60,42%	

La tabella descrive la situazione del personale riguardo alla anzianità maturata dal medesimo nei vari profili di inquadramento (non dirigenziali); il dato che emerge rappresenta una Amministrazione "non più giovanissima" con 22 unità di personale (a maggioranza donne) avente una anzianità di servizio nel medesimo profilo professionale > di 10 anni.

(Tab. 1.5) Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive per il personale a tempo pieno, suddiviso per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Uomini	Donne	Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media	Retribuzione netta media	Valori assoluti	%
Dirigenti	68.721,00 €	- €	68.721,00 €	100,00%
Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni	29.323,00 €	30.073,00 €	750,00 €	-2,56%
Area degli istruttori	23.901,00 €	22.858,00 €	1.043,00 €	4,36%
Area degli operatori esperti	- €	23.630,00 €	23.630,00 €	-100,00%
TOTALE	121.945,00 €	76.561,00 €	45.384,00 €	
TOTALE %	61,43%	38,57%		

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. In passato il calcolo veniva effettuato togliendo dal lordo solo i contributi, mentre in realtà la retribuzione netta decurta anche Irpef e altro.

(Tab. 1.6) Personale dirigenziale suddiviso per titolo di studio

Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%
Laurea	0	0%	0	0%	0	0%
Laurea magistrale	2	50%	0	0%	2	50%
Master di I livello	0	0%	0	0%	0	0%
Master di II livello	2	50%	0	0%	2	50%
Dottorato di ricerca	0	0%	0	0%	0	0%
Totale personale	4	100%	0	0%	4	100%

(Tab. 1.7) Personale NON dirigenziale suddiviso per titolo di studio

Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%
Inferiore al Diploma superiore		0,00%	1	3,45%	1	2,27%
Diploma di scuola superiore	1	6,67%	4	13,79%	5	11,36%
Laurea	1	6,67%	1	3,45%	2	4,55%
Laurea magistrale	7	46,67%	20	68,97%	27	61,36%
Master di I livello	2	13,33%	1	3,45%	3	6,82%
Master di II livello	4	26,67%	2	6,90%	6	13,64%
Dottorato di ricerca		0,00%		0,00%	0	0,00%
Totale personale	15	100,00%	29	100,00%	44	100,00%
% sul personale complessivo		34,09%		65,91%		

(Tab. 1.8) Composizione di genere delle Commissioni di concorso

Nel corso dell'anno 2023 non sono state nominate Commissioni di concorso per l'accesso ai ruoli dell'Ente.

Analisi di sintesi

Alla data del 31/12/2023 la dotazione organica dell'Autorità Idrica Toscana registrava un contingente di personale di 48 unità, in linea rispetto all'anno 2022:

- 19 di sesso maschile;
- 29 di sesso femminile.

L'età media del personale in servizio è di 50,54 anni (rispetto all'anno 2022 si registra un leggero aumento dell'età media pari a + 1,57).

Il collocamento del personale nelle fasce di età risulta essere il seguente:

- meno di 30 anni - n. 1 unità di personale
- fra 31 e 40 anni - n. 3 unità di personale
- fra 41 e 50 anni - n. 18 unità di personale
- fra 51 e 60 anni - n. 25 unità di personale
- oltre i 60 anni - n. 1 unità di personale

Come si evince dalla Tabella 1.9, alla data del 31/12/2023 il lavoro agile è utilizzato da 38 dipendenti che corrispondono al 79,17% dell'intero contingente di personale.

Nell'anno 2023 il personale in part-time è stato pari a n. 3 unità (aumentato di n. 1 unità rispetto al 2022).

Si conferma rispetto all'anno precedente la composizione di genere, in prevalenza femminile (60,42%).

Autorità Idrica Toscana

La distribuzione per fascia d'età vede concentrare le presenze, più del 52% del personale e per entrambi i generi, tra 51 e 60 anni; un'età piuttosto elevata specie se contrapposta a circa 6,25% di personale al di sotto dei 40 anni.

Si conferma rispetto all'anno 2022 il sostanziale ricorso alla tipologia contrattuale del tempo indeterminato pieno (il part-time è utilizzato da soli 3 dipendenti che rappresentano il 6,25% del contingente di personale).

Per quanto riguarda le categorie professionali, il quadro è così ripartito:

- Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni: 68,75%
- Area degli istruttori: 16,67%
- Area degli operatori esperti: 6,25% (in questa categoria professionale si conferma rispetto all'anno precedente la presenza di solo personale femminile).

Nel 2023 il quadro relativo alle elevate qualificazioni risulta sostanzialmente invariato rispetto all'anno precedente e vede la conferma della prevalenza del genere femminile in tale ruolo (13 donne e 8 uomini).

Se dunque appare favorevole per il genere femminile il rapporto di genere nelle posizioni organizzative, si conferma la presenza di solo personale dirigente di genere maschile.

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

SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

(Tab. 1.9) Fruizione misure di conciliazione per genere ed età

Classi età Tipo Misura conciliazione	Uomini							Donne						
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruisce di part time a richiesta		1 al 50%				1					2 di cui: 1 al 91,67% 1 al 83,33%		2	
Personale che fruisce di telelavoro														
Personale che fruisce del lavoro agile			6	5		11	1	2	11	12			27	
Personale che fruisce di orari flessibili														
Altro														
Totale			7	5		12	1	2	12	14			29	

(Tab. 1.10) FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L. 104/1992 PER GENERE

Congedi/permessi	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	32		50		82	
Numero permessi orari L. 104/1992 (n. ore) fruiti			89,44		89,44	
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	31		34		65	
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti						
Totale	63		173,44		236,44	
% sul personale complessivo						

Autorità Idrica Toscana

Le misure di conciliazione adottate dall'AIT nel corso del 2023 hanno riguardato la flessibilità oraria in entrata e in uscita riconosciuta al 100% del personale non dirigenziale, il part-time, i permessi ex Legge 104/1992, i congedi parentali ed il lavoro agile.

Con riferimento all'istituto del lavoro agile, pur mantenendo in vigore tale istituto, l'Ente ha disposto che fino al 30/06/2024, per il personale che abbia richiesto di usufruire di tale istituto, il lavoro in presenza sia prevalente rispetto allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile; a tal fine ha infatti stabilito che a livello settimanale il personale debba garantire almeno 3 giornate in presenza (di cui 1 giorno con rientro pomeridiano) e 2 giornate in lavoro agile.

Osservando i dati presenti nella Tabella 1.9 si nota che il ricorso al part-time interessa n. 3 dipendenti: n. 1 dipendente in part-time orizzontale e n. 2 dipendenti in part-time ciclico.

Nel complesso, le misure di conciliazione relative al part-time e al lavoro agile (con esclusione della flessibilità oraria che è riconosciuta a tutto il personale non dirigenziale) hanno coinvolto 38 dipendenti su 48 totali, corrispondenti al 79,17% del contingente.

Riguardo invece ai congedi parentali ed ai permessi ex Legge 104/1992, dalla Tabella 1.10 dell'All.1 alla direttiva n. 2/2019 si osserva un deciso squilibrio di genere nell'utilizzo di tali istituti; tali permessi infatti sono di fatto maggiormente utilizzati dalle lavoratrici (n. 50 permessi giornalieri su complessive 82 giornate complessive usufruite nell'anno). La modalità di rilevazione dei dati – basata sul numero di ore e permessi erogati e non sul numero dei dipendenti 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.

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; nonostante che le p.a. con meno di 50 dipendenti non siano obbligate ad implementare nel proprio PIAO la Sezione Valore pubblico e quindi a dover indicare gli obiettivi in materia di pari opportunità, l'Autorità Idrica Toscana (da ora anche solo "Ente" o "AIT") ha inteso comunque individuare 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 2023/2025 riguardo alle pari opportunità.

Obiettivi

In materia di parità di genere/pari opportunità con il PIAO 2023/2025 l'Autorità Idrica Toscana ha individuato i seguenti 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 è stata programmata dall'Ente sulla base delle esigenze di ogni Area organizzativa in modo da assicurare a tutti i/le dipendenti una crescita professionale senza discriminazione di genere. Le attività formative sono inoltre programmate in modo da conciliare l'esigenza di formazione del/della dipendente con le sue specifiche necessità personali e/o familiari. L'Ente, inoltre, ha assicurato una specifica formazione finalizzata alla promozione della cultura di genere, al contrasto alla violenza di genere, alla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione e di molestie sul lavoro, alla conoscenza della normativa in materia di pari opportunità.

La seguente tabella nel riportare il numero di ore e la tipologia della formazione fruita dal personale suddiviso per genere, mostra il significativo livello di coinvolgimento sia dei lavoratori che delle lavoratrici, specie riguardo alla formazione attinente alle materie professionalizzanti di interesse delle singole categorie giuridiche di specializzazione del personale dipendente.

(Tab. 1.11) Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Classi età	Uomini						Donne							
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Tipo Formazione														
Obbligatoria (sicurezza)		8	16	16		40		8	32	8	8		56	
Aggiornamento professionale		4	64	132		200		32	17	158	175	8	390	
Competenze manageriali/Relazionali														
Tematiche CUG		2	12	14		28		2	2	22	22	2	50	
Violenza di genere														
Altro (specificare). CORSI ANTICORRUZIONE		2	14	16		32		2	4	24	24	2	56	
Totale ore		8	90	162		300	35,21%	36	23	204	221	12	552	64,79%

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, temperando, 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 telelavoro e il lavoro agile.

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.

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 2023 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), il quale è entrato in vigore il 1° febbraio 2023.

a. Bilancio di genere: non adottato dall'Ente.

b. Differenziali retributivi uomo/donna:

sulla base di quanto rappresentato nella Tabella 1.5, risulta di non facile lettura il divario retributivo, riferito alla retribuzione netta individuale media annua di ogni categoria professionale, con la differenza retributiva espressa in valori assoluti tra il dato del lavoratore rispetto a quello della lavoratrice; l'ipotesi che si ritiene possibile avanzare è legata alla presenza di elementi retributivi diversi, presumibilmente connessi all'evoluzione contrattuale e alla tipologia professionale (es. personale dell'avvocatura soggetto ad una specifica retribuzione aggiuntiva determinata sulla base di specifiche norme per l'attività professionale svolta in favore dell'Ente).

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) nella sezione "amministrazione trasparente".

Il questionario relativo all'anno 2023 è stato somministrato a 47 dipendenti ed ha avuto una risposta pari al 72% (ovvero n. 34 questionari riconsegnati), perfettamente in linea con l'anno precedente.

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

1. QUESTIONARIO BENESSERE ORGANIZZATIVO
2. QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE
3. QUESTIONARIO VALUTAZIONE DEL SUPERIORE GERARCHICO
4. 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 2023
A01 Il mio luogo di lavoro è sicuro	5,5
A02 Ho ricevuto informazione e formazione appropriate sui rischi connessi alla mia attività lavorativa e sulle relative misure di prevenzione e protezione	5,4
A03 Le caratteristiche del mio luogo di lavoro (spazi, postazioni di lavoro, luminosità, rumorosità, ecc.) sono soddisfacenti	5,3
A04 Ho subito atti di mobbing (REVERSE SCALING)	5,1
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)	5,4
A06 Sul mio luogo di lavoro è rispettato il divieto di fumare	5,3
A07 Ho la possibilità di prendere sufficienti pause	5,3
A08 Posso svolgere il mio lavoro con ritmi sostenibili	5,0
A09 Avverto situazioni di malessere o disturbi legati allo svolgimento del mio lavoro quotidiano (REVERSE SCALING)	4,8
LE DISCRIMINAZIONI E LE MOLESTIE SUL LAVORO	
Domande	Media Giudizio anno 2023
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	5,4
B04 La mia identità di genere non costituisce un ostacolo alla mia valorizzazione sul lavoro	5,1
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	4,9
B08 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione al mio orientamento sessuale	5,5
B09 Sono trattato correttamente e con rispetto in relazione alla mia disabilità	5,6
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 2023
C01 Ritengo che vi sia equità nell'assegnazione del carico di lavoro	3,9
C02 Ritengo che vi sia equità nella distribuzione delle responsabilità	4,1
C03 Giudico equilibrato il rapporto tra l'impegno richiesto e la mia retribuzione	4,1
C04 Ritengo equilibrato il modo in cui la retribuzione viene differenziata in rapporto alla quantità e qualità del lavoro svolto	3,8
C05 Le decisioni che riguardano il mio lavoro sono prese dal mio responsabile in modo imparziale	4,7
CARRIERA E SVILUPPO PROFESSIONALE	
Domande	Media Giudizio anno 2023
D01 Nel mio ente il percorso di sviluppo professionale di ciascuno è ben delineato e chiaro	3,6
D02 Ritengo che le possibilità reali di fare carriera nel mio ente siano legate al merito	3,6
D03 Il mio ente dà la possibilità di sviluppare capacità e attitudini degli individui in relazione ai requisiti richiesti dai diversi ruoli	3,9
D04 Il ruolo da me attualmente svolto è adeguato al mio profilo professionale	4,2
D05 Sono soddisfatto del mio percorso professionale all'interno dell'ente	4,1
IL MIO LAVORO	
Domande	Media Giudizio anno 2023
E01 So quello che ci si aspetta dal mio lavoro	4,9
E02 Ho le competenze necessarie per svolgere il mio lavoro	5,4
E03 Ho le risorse e gli strumenti necessari per svolgere il mio lavoro	5,4
E04 Ho un adeguato livello di autonomia nello svolgimento del mio lavoro	5,2
E05 Il mio lavoro mi dà un senso di realizzazione personale	4,5
I MIEI COLLEGHI	
Domande	Media Giudizio anno 2023
F01 Mi sento parte di una squadra	4,6
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	5,0
F04 Nel mio gruppo chi ha un'informazione la mette a disposizione di tutti	4,9
F05 L'organizzazione spinge a lavorare in gruppo e a collaborare	4,7
IL CONTESTO DEL MIO LAVORO	
Domande	Media Giudizio anno 2023
G01 La mia organizzazione investe sulle persone, anche attraverso un'adeguata attività di formazione	4,8
G02 Le regole di comportamento sono definite in modo chiaro	5,1
G03 I compiti e ruoli organizzativi sono ben definiti	4,7
G04 La circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione è adeguata	4,3
G05 La mia organizzazione promuove azioni a favore della conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	5,2
IL SENSO DI APPARTENENZA	
Domande	Media Giudizio anno 2023
H01 Sono orgoglioso quando dico a qualcuno che lavoro nel mio ente	4,4
H02 Sono orgoglioso quando il mio ente raggiunge un buon risultato	4,9
H03 Mi dispiace se qualcuno parla male del mio ente	4,9
H04 I valori e i comportamenti praticati nel mio ente sono coerenti con i miei valori personali	4,4
H05 Se potessi, comunque non cambierei ente	4,1

Autorità Idrica Toscana

L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	
Domande	Media Giudizio anno 2023
I01 La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,9
I02 Gli utenti pensano che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per loro e per la collettività	3,7
I03 La gente in generale pensa che l'ente in cui lavoro sia un ente importante per la collettività	3,5
I04 La gente in generale è a conoscenza dell'esistenza dell'ente in cui lavoro	3,0
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	5,5
IMPORTANZA AMBITO INDAGINE: ASSENZA DI DISCRIMINAZIONI	
A1B L'assenza di discriminazioni	5,5
IMPORTANZA AMBITO INDAGINE: EQUITA' NELLA MIA AMMINISTRAZIONE	
A1C L'equità nella mia amministrazione	5,6
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	5,5
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	5,4
IMPORTANZA AMBITO INDAGINE: IL SENSO DI APPARTENENZA	
A1H Il senso di appartenenza	5,1
IMPORTANZA AMBITO INDAGINE: L'IMMAGINE DELLA MIA AMMINISTRAZIONE	
A1I L'immagine della mia amministrazione	5,1
QUESTIONARIO GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	
LA MIA ORGANIZZAZIONE	
Domande	Media Giudizio anno 2023
L01 Conosco le strategie della mia amministrazione	4,1
L02 Condivido gli obiettivi strategici della mia amministrazione	4,3
L03 Sono chiari i risultati ottenuti dalla mia amministrazione	4,7
L04 È chiaro il contributo del mio lavoro al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione	4,8
LE MIE PERFORMANCE	
Domande	Media Giudizio anno 2023
M01 Ritengo di essere valutato dal mio superiore gerarchico sulla base di elementi importanti del mio lavoro	5,1
M02 Sono chiari gli obiettivi e i risultati attesi dal mio superiore gerarchico con riguardo al mio lavoro	5,0
M03 Sono correttamente informato sulla valutazione del mio lavoro da parte del mio superiore gerarchico	5,1
M04 Sono correttamente informato dal mio superiore gerarchico su come migliorare i miei risultati	4,9
IL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA	
Domande	Media Giudizio anno 2023
N01 Sono sufficientemente coinvolto nel definire gli obiettivi e i risultati attesi dal mio lavoro	5,0
N02 Sono adeguatamente tutelato se non sono d'accordo con il mio valutatore sulla valutazione della mia performance	4,9
N03 I risultati della valutazione mi aiutano veramente a migliorare la mia performance	4,7
N04 La mia amministrazione premia le persone capaci e che si impegnano	4,1
N05 Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato adeguatamente illustrato al personale	5,1
QUESTIONARIO VALUTAZIONE SUPERIORE GERARCHICO	
IL MIO SUPERIORE GERARCHICO E LA MIA CRESCITA	
Domande	Media Giudizio anno 2023
O01 Mi aiuta a capire come posso raggiungere i miei obiettivi	4,8
O02 Riesce a motivarmi a dare il massimo nel mio lavoro	4,8
O03 È sensibile ai miei bisogni personali	5,0
O04 Riconosce quando svolgo bene il mio lavoro	4,9
O05 Mi ascolta ed è disponibile a prendere in considerazione le mie proposte	5,1
IL MIO SUPERIORE GERARCHICO E L'EQUITA'	
Domande	Media Giudizio anno 2023
P01 Agisce con equità, in base alla mia percezione	4,8
P02 Agisce con equità, secondo la percezione dei miei colleghi di lavoro	4,6
P03 Gestisce efficacemente problemi, criticità e conflitti	4,9
P04 Stimolo il mio capo e lo considero una persona competente e di valore	5,1
QUESTIONARIO SUL FENOMENO DEL MOBBING	
IL MOBBING E LA MIA AMMINISTRAZIONE	
Domande	Media Giudizio anno 2023
A01 Sovraccarico di lavoro con scadenze impossibili da rispettare REVERSE SCALING	5,2
B01 Estromissione dal processo lavorativo REVERSE SCALING	5,3
C01 Rimproveri ripetuti e reiterati da parte del superiore gerarchico REVERSE SCALING	5,5
D01 Valutazioni di profitto ingiustificatamente basse REVERSE SCALING	5,4
E01 Forme di controllo esasperato REVERSE SCALING	5,6

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.

Autorità Idrica Toscana

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

14

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

Nel corso dell’anno 2023 (come pure negli anni precedenti) non sono state segnalate al CUG situazioni relative a episodi di discriminazione, molestie e/o mobbing.

SEZIONE 5. PERFORMANCE

Il sistema performance 2023 (approvato all'interno del PIAO con decreto DG n. 8/2024)

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, 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 presente sistema di misurazione e valutazione della performance;

d) utilizzo dei sistemi premianti: gli strumenti sono definiti dal Direttore Generale nel rispetto dei Contratti nazionali di lavoro, dal contratto integrativo e dai principi, tempi, modalità e fasi del presente 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)

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 nel modo seguente.

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 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 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 (Responsabili di 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

Autorità Idrica Toscana

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.

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; il Comitato è così composto:

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

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.

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 2023 il CUG si è riunito quattro volte e le tematiche affrontate dal Comitato nelle sedute sono state le seguenti:

Seduta del 16 gennaio 2023

Nel corso della seduta, oltre all’approvazione del verbale della riunione del 8/12/2022, il Comitato ha iniziato ad esaminare il documento «Obiettivi volti a favorire le pari opportunità e l’equilibrio di genere» predisposto dall’Ente, rinviando alla seduta del 20 gennaio la sua approvazione.

Autorità Idrica Toscana

Seduta del 20 gennaio 2023

Oltre all'approvazione del verbale della riunione del 16/01/2023, il Comitato ha espresso parere positivo in merito al documento «Obiettivi volti a favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere».

Seduta del 5 giugno 2023

Nel corso della seduta, oltre all'approvazione del verbale della riunione del 20/01/2023, il Comitato ha iniziato l'analisi della Relazione CUG sulla situazione del personale – Anno 2022 (Direttiva n. 2/2019).

Seduta del 9 giugno 2023

Nel corso della seduta viene approvata all'unanimità la Relazione CUG sulla situazione del personale – Anno 2022.

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 in stretto raccordo con il vertice amministrativo dell'Ente rappresentato dalla direzione generale.

19

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.