



Obiettivi di pari opportunità

Premessa

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, con il presente documento 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.

1. L’Autorità Idrica Toscana persegue 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*).

Art. 2

Obiettivo 1: formazione

1. La formazione annuale programmata dall'Ente è definita 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.
2. L'Ente assicura annualmente 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.

Art. 3

Obiettivo 2: conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

1. L'Ente, conformemente alla normativa vigente, 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 telelavoro e il lavoro agile.
2. Per le finalità di cui al comma 1, l'Ente:
 - nel rispetto delle disposizioni di legge in materia e del CCNL Comparto Funzioni Locali Triennio 2019/2021, considera il *lavoro agile* come una delle possibilità di effettuazione della prestazione lavorativa, in grado di conseguire un miglioramento della efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e al contempo capace di garantire un maggiore equilibrio tra tempi di vita e di lavoro;
 - prevede nella propria regolamentazione interna sulla disciplina dell'orario di lavoro, la possibilità per tutto il personale dipendente non dirigente di usufruire di tempi più flessibili e/o articolazioni orarie diverse e temporanee legate a particolari esigenze familiari e personali;
 - valuta, sulla base della propria regolamentazione interna, l'accoglimento delle richieste di trasformazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a part-time e viceversa, tenendo di conto delle esigenze familiari del personale e dell'articolazione concordata tra gli interessati ed i propri dirigenti;
 - al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del proprio personale dipendente, anche mediante Accordi con altre Amministrazioni pubbliche e compatibilmente con le disponibilità di bilancio, potrà istituire e organizzare servizi di supporto alla genitorialità nei periodi di chiusura scolastica.

Art. 4

Obiettivo 3: pari opportunità

1. Al fine di garantire l'attuazione del principio di pari opportunità, l'Ente:
 - assicura 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. L'atto di nomina delle Commissioni di concorso è inviato, entro tre giorni, alla Consiglieria Regionale di Parità e, dal momento della sua costituzione, alla Consiglieria di Fiducia;
 - le procedure di reclutamento del personale adottate dall'Ente si conformano al rispetto del principio delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori. In tal senso nei bandi di concorso e di selezione non possono essere previste clausole e/o requisiti che limitino la partecipazione

in base al genere;

- sostiene 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.
- 2. La dotazione organica dell'Ente è strutturata conformemente al sistema di classificazione previsto dal CCNL del Comparto Funzioni Locali - Triennio 2019/2021 senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento delle funzioni istituzionali assegnate, l'Autorità Idrica Toscana valorizza le attitudini e le capacità individuali e professionali attraverso percorsi di formazione e di collaborazione con altre pubbliche amministrazioni del proprio personale, indipendentemente dal genere.

Art. 5

Obiettivo 4: benessere organizzativo e organizzazione del lavoro

1. L'Ente opera affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano anche il benessere organizzativo del personale dipendente.
2. Annualmente, utilizzando le tecnologie digitali, l'Ente effettua una specifica rilevazione sul benessere organizzativo mediante la somministrazione al personale di un questionario; tale attività mira a rilevare il grado di benessere organizzativo percepito ed alla conseguente eventuale individuazione di misure organizzative correttive.
3. Per agire positivamente sul benessere organizzativo, particolare attenzione è dedicata comunicazione interna per una crescente circolazione delle informazioni ed una gestione collaborativa e partecipativa che punti a rafforzare la motivazione intrinseca e il senso di appartenenza all'Ente.
4. Ai fini della attuazione della normativa in materia di congedi parentali, il competente Servizio interno provvede a supportare il personale interessato nella definizione amministrativa dei relativi procedimenti.
5. Particolare attenzione è riservata al reinserimento lavorativo del personale assente per lungo tempo a vario titolo (es. congedo di maternità o di paternità, assenza per malattia, assenza per esigenze familiari, etc.), prevedendo speciali forme di accompagnamento che migliorino i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, sia attraverso l'affiancamento da parte del Responsabile del servizio/ufficio o di chi ha sostituito la persona assente, o mediante la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

Art. 6

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

1. Sono attuate azioni di informazione, formazione e sensibilizzazione contro le discriminazioni di genere e le forme di violenza morale o psichica al fine di:

- favorire la coesione e la solidarietà dei/delle dipendenti attraverso una più specifica conoscenza dei ruoli e delle dinamiche interpersonali, anche al fine di incentivare il recupero della motivazione e dell'affezione all'ambiente lavorativo da parte del personale;
- promuovere una cultura che comporti una maggiore consapevolezza della gravità del fenomeno del *mobbing* e delle sue conseguenze individuali e sociali.

- *Trasmesso al CUG e alla Consigliera regionale di Parità con nota prot. 0000567 del 13/01/2023*
- *Parere favorevole del CUG comunicato con nota prot. 0000951 del 20/01/2023*
- *Parere favorevole della Consigliera regionale di Parità in atti ALT al prot.n. 0001199 del 25/01/2023*