



Portale CUG

Relazione CUG

Autorita Idrica Toscana - 2025

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Autorita Idrica Toscana

Acronimo:	AIT
Regione:	Toscana
Provincia:	FI
Comune:	Firenze
CAP:	50122
Indirizzo:	Via Verdi, 16
Codice Amministrazione:	ait_048
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Enti di Regolazione dei Servizi Idrici e o dei Rifiuti
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2023-2025

[piano_azioni_positive_ait_048-triennio_2023-2025-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ait_048-triennio_2023-2025-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_ait_048-triennio_2023-2025-anno_.pdf)
(1.72 MB)



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	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
Dirigente di livello generale	di ruolo a tempo indeterminato	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	DIRIGENTE NON DI RUOLO	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello generale	DIRETTORE A TEMPO DETERMINATO	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	1	6	6	0	0	1	6	12	2
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	0	0	1	1	0	2	0	4	2	0
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Totale personale		0	1	7	10	1	2	1	10	14	3
Totale % sul personale complessivo		0,00	2,04	14,29	20,41	2,04	4,08	2,04	20,41	28,57	6,12

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	0	1	0	0	0	1	25,00	6,67	2	1	0	0	0	3	75,00	10,00
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	2	0	2	66,67	13,33	0	0	1	0	0	1	33,33	3,33
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	6,67
Superiore a 10 anni	0	0	7	5	0	12	33,33	80,00	0	0	8	13	3	24	66,67	80,00
Totale	0	1	7	7	0	15			2	1	10	14	3	30		
Totale %	0,00	2,22	15,56	15,56	0,00	33,33			4,44	2,22	22,22	31,11	6,67	66,67		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	2,22
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	7	28,00	18	72,00	25	55,56
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	2	66,67	1	33,33	3	6,67
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di II livello	4	80,00	1	20,00	5	11,11
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	1	100,00	0	0,00	1	2,22
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	1	20,00	4	80,00	5	11,11
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	4,44
01501 AREA ISTRUTTORI	Master di II livello	0	0,00	1	100,00	1	2,22
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	2,22
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	2,22
Totale personale		15		30		45	
Totale % sul personale complessivo		30,61		61,22		91,84	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Tempo Pieno	0	1	6	10	1	18	39,13	94,74	2	1	10	14	1	28	60,87	93,33

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	2	2	100,00	6,67
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	100,00	5,26	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	1	7	10	1	19			2	1	10	14	3	30		
Totale %	0,00	2,04	14,29	20,41	2,04	38,78			4,08	2,04	20,41	28,57	6,12	61,22		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
personale che fruisce di part time a richiesta 83,33% orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	3,13
PT ciclico/verticale 91,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	3,13
personale che fruisce di part time a richiesta 50% verticale	0	0	1	0	0	1	100,00	7,14	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce di Smart Working	0	1	5	6	0	12	28,57	85,71	2	1	10	14	3	30	71,43	93,75
Permessi studio 150hh	0	0	1	0	0	1	100,00	7,14	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	1	7	6	0	14			2	1	10	14	5	32		
Totale %	0,00	2,17	15,22	13,04	0,00	30,43			4,35	2,17	21,74	30,43	10,87	69,57		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Le misure di conciliazione adottate dall'AIT nel corso del 2024 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 l'Ente ha disposto che 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.

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.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	35	35,71	63	64,29	98	34,88
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	171	100,00	171	60,85
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	12	100,00	12	4,27
Totale permessi	35	12,46	246	87,54	281	

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Riguardo ai congedi parentali ed ai permessi ex Legge 104/1992, dalla Tabella si osserva un deciso squilibrio di genere nell'utilizzo di tali istituti; tali permessi infatti sono di fatto maggiormente utilizzati dalle lavoratrici.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Azione n. 1 - **Favorire le politiche di conciliazione vita-lavoro (prevista nel Piano triennale Azioni Positive).**

L'AIT, 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. Dopo la fase di emergenza sanitaria da COVID, l'Ente ha continuato ad adottare il lavoro agile, consentendo al personale dipendente di farne richiesta dietro sottoscrizione di specifico Accordo. Al 31.12.2024, il 93,33% del personale ha sottoscritto un Accordo, con la previsione della prevalenza del lavoro in sede e l'effettuazione fino ad un massimo di 2 giornate in lavoro agile a settimana.

La disciplina del lavoro agile è prevista all'interno dell'apposita sezione del PIAO, mentre nella regolamentazione dell'orario di lavoro si prevede 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.

L'AIT valuta, altresì, 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.

Azione n. 2 - Benessere organizzativo e organizzazione del lavoro.

L'Ente opera affinché l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che garantiscano anche il benessere organizzativo del personale dipendente. Annualmente, utilizzando le tecnologie digitali, l'Ente effettua una **specifico 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.

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.

Il Piano Triennale di Azioni Positive , approvato nel 2023 con parere favorevole della Consigliera regionale di Parità, è stato trasposto nel PIAO 2025/2027 - sezione Obiettivi di pari opportunità.

Il Piano di Azioni Positive sarà aggiornato, previa richiesta di parere alla Consigliera regionale di Parità, contestualmente all'approvazione del PIAO 2026/2028.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
sicurezza-aggiornamento lavoratori	0	0	0	0	0	0	0,00	--	8	0	0	0	0	8	100,00	1,57
Codice di comportamento, etica e legalità nell'attività amministrativa	0	4	28	40	4	76	39,58	32,90	8	4	40	52	12	116	60,42	22,70
Formazione specifica per area tematica	0	4	87	64	0	155	28,60	67,10	0	5	93	260	29	387	71,40	75,73
Totale ore	0	8	115	104	4	231			16	9	133	312	41	511		
Totale ore %	0,00	1,08	15,50	14,02	0,54	31,13			2,16	1,21	17,92	42,05	5,53	68,87		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere

dell'Amministrazione?:

No

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.

La tabella 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.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
	2	50,00	2	50,00	4	100,00	Uomo
Totale personale	2		2		4		
Totale % sul personale complessivo	4,08		4,08		8,16		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

⁽²⁾ La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nella composizione della Commissioni di concorso l'Ente ha rispettato il principio della parità di genere

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRIGENTI	€74480,00	€0,00	€ -74480,00	--
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	€27422,00	€29307,00	€ 1885,00	6,43
01501 AREA ISTRUTTORI	€24961,00	€21786,00	€ -3175,00	-14,57
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	€0,00	€23792,00	€ 23792,00	100,00

L'ipotesi che si ritiene possibile avanzare riguardo al divario economico esistente è legata alla presenza di elementi retributivi diversi, presumibilmente connessi all'evoluzione contrattuale, alla tipologia professionale e ad altri istituti contrattualmente previsti.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **Sì**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **Sì**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

L'ente si è dotato nel febbraio 2023 di un proprio CODICE ETICO PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DELLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE E DELLE FORME DI VIOLENZA MORALE O PSICHICA.

Per quanto riguarda il Codice di condotta, l'Ente applica il "Codice disciplinare" di cui all'art.72 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022

L'Ente è dotato di un proprio "Codice di comportamento dei dipendenti dell'Autorità Idrica Toscana", modificato in ultimo nell'ottobre 2023

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

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 e il lavoro agile.

Obiettivo:

Promozione del Benessere Organizzativo e individuale

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.

Obiettivo:

Contrasto delle discriminazioni legate a orientamenti e appartenenze affettive, sessuali, identitarie

La principale forma di sensibilizzazione del personale dipendente è attuata mediante azioni di formazione contro le discriminazioni di genere e le forme 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" il quale è entrato in vigore il 1° febbraio 2023.

Obiettivo:

Formazione

La formazione annuale è 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.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Mediante interpello interno all'Ente

Tipologia di atto: Decreto Direttore Generale

Data: 17/12/2022

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Sistema di videoconferenza interno all'Ente

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
2

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- Nel 2024 il CUG non ha reso pareri. Per alcune tematiche si è espresso in anni precedenti

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-autorita-idrica-toscana-2025>
