

**DELIBERAZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA
n.2 DEL 29.3.2021**

OGGETTO: Approvazione Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023.

L'anno duemilaventuno addì 29 del mese di marzo alle ore 12:00, in modalità a distanza per ottemperare alle disposizioni per il contenimento del contagio da Covid-19, si è riunito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, all'uopo convocato dal Presidente, ai sensi dell'art.7 del Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, per deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Risultano presenti i seguenti membri:

Rappresentati dell'Ente		Rappresentati di parte sindacale	
Componenti titolari	Presente	Componenti supplenti	Presente
Lorenzo Burberi	X	Massimiliano Terranzani	X
Lucia Criscione	X		
Componenti supplenti		Componenti Supplenti	

Ai sensi dell'art.4 del Regolamento di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia, presiede la seduta la dipendente Lucia Criscione, nominata Presidente del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni con Determina del Direttore Generale n.96 del 23.12.2015.

Svolge le funzioni di Segretario verbalizzante il dipendente Massimiliano Terranzani, nominato Segretario del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni con Delibera del CUG n.1 del 29.12.2016.

La seduta è dichiarata valida per deliberare.

- Omissis -

Il Presidente pone quindi in votazione la presente deliberazione

IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

PREMESSO CHE

- con Determina del Direttore Generale n.96 del 23.12.2015 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) ed è stato nominato il Presidente del Comitato;
- con Determina del Direttore Generale n.18 del 18.2.2016 è stato approvato il Regolamento di funzionamento del CUG;

CONSIDERATO CHE il CUG ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro, consentendo il miglioramento dell'efficienza della prestazione;

RICHIAMATI

- l'art. 48 del D. Lgs. 198/2006 ("Codice delle pari opportunità") avente ad oggetto "Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni (decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196, art. 7, comma 5)";
- la Direttiva del 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni e del Ministro per i Diritti e le Pari Opportunità recante "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" e l'aggiornamento di cui alla Direttiva n.2/2019;

RITENUTO pertanto necessario provvedere all'adozione del Piano delle Azioni Positive;

VISTA la bozza di "Piano delle Azioni Positive 2021-2023" predisposta dal Presidente del Comitato, la quale è allegata al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale (**Allegato 1**), da proporre all'approvazione dell'Ente;

RITENUTA la suddetta proposta meritevole di approvazione;

VISTO l'art.7 del Regolamento di funzionamento del CUG;

Con votazione UNANIME FAVOREVOLE

DELIBERA

1. di approvare il "Piano delle Azioni Positive 2021-2023", allegato in copia al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale (**Allegato n.1**);
2. di proporre all'approvazione dell'Ente il suddetto "Piano delle Azioni Positive 2021-2023" per la sua adozione;

3. di incaricare la Presidente del Comitato della trasmissione del presente provvedimento al Direttore Generale;
4. di incaricare il Segretario del Comitato della pubblicazione della presente deliberazione nella sezione "Comitato Unico di Garanzia" sul sito istituzionale dell'Autorità ATO Toscana Sud;
5. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

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

Siena, 29 marzo 2021

IL PRESIDENTE
(Lucia Criscione)

IL SEGRETARIO
(Massimiliano Terranzani)

Piano delle Azioni Positive
2021-2023



Proposta del CUG con Delibera n.2 del 29.3.2021

Sommario

FONTI NORMATIVE	3	
PREMESSA	4	
<u>Art. 1.</u>	<u>Obiettivi</u>	<u>8</u>
<u>Art. 2.</u>	<u>Obiettivo 1 – Formazione e informazione</u>	<u>8</u>
<u>Art. 3.</u>	<u>Obiettivo 2 – Conciliazione</u>	<u>8</u>
<u>Art. 4.</u>	<u>Obiettivo 3 – Pari Opportunità, politiche di reclutamento e gestione del personale</u>	<u>9</u>
<u>Art. 5.</u>	<u>Obiettivo 4 – Benessere Organizzativo</u>	<u>9</u>
<u>Art. 6.</u>	<u>Obiettivo 5 – Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere</u>	<u>10</u>
<u>Art. 7.</u>	<u>Raggiungimento obiettivi e monitoraggio del piano</u>	<u>10</u>
<u>Art. 8.</u>	<u>Consigliera di Parità</u>	<u>11</u>
<u>Art. 9.</u>	<u>Durata</u>	<u>11</u>
<u>Art. 10.</u>	<u>Pubblicità</u>	<u>11</u>

Fonti Normative

Legge n. 125 del 10.04.1991, “Azioni per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”

D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000, “Testo Unico sull’ordinamento degli Enti Locali”

D. Lgs. n. 165 del 30.03.2001 (art. 7-54-57), “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 198 del 1.04.2006, “Codice delle Pari opportunità”

Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”

D. Lgs. n. 81 del 9 aprile 2008 “Attuazione dell’art. 1 della Legge 3 agosto 2007 n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”

D.Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”

Legge n. 183 del 4 novembre 2010 (art. 21), “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”

Direttiva 4 marzo 2011 concernente le 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”

Legge n. 81 del 22 maggio 2017, “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato” **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri** recante Indirizzi per l’attuazione dei commi 1 e 2 dell’articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e Linee Guida contenenti regole inerenti all’organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti (**Direttiva n. 3/2017 in materia di lavoro agile**)

Direttiva 16 Luglio 2019 recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di Garanzia nelle Amministrazioni pubbliche”, con la quale vengono aggiornate le Linee Guida per le amministrazioni pubbliche in materia di pari opportunità, promozione della parità di genere, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto ad ogni forma di discriminazioni (**Direttiva 2/2019**).

Premessa

Il presente Piano di Azioni Positive si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dall'Ente per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come prescritto dal D. Lgs. n. 198/2006 "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna*".

Le disposizioni del suddetto Decreto hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia delle azioni positive si occupa di rimuovere gli ostacoli che le persone incontrano, in ragione delle proprie caratteristiche familiari, etniche, linguistiche, di genere, età, ideologiche, culturali, fisiche, psichiche e sociali, rispetto ai diritti universali di cittadinanza.

Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorta da più di vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

La norma italiana ed in particolare il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. n. 198/2006) definisce le azioni positive come "*misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro*". Le azioni positive hanno, in particolare, lo scopo di:

- ✓ Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- ✓ Favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- ✓ Favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- ✓ Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- ✓ Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate ed in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- ✓ Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano:

- Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro,
- Divieto di discriminazione retributiva,
- Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera,
- Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali,
- Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici,
- Divieto di discriminazioni nell'arruolamento nelle forze armate e nei corpi speciali,
- Divieto di discriminazione nel reclutamento nelle Forze armate e nel Corpo della Guardia di Finanza,

- Divieto di discriminazione nelle carriere militari,
- Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

Le azioni positive sono misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, mirano a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Sono misure “speciali” in quanto non generali ma specifiche e ben definite, che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta che indiretta, e “temporanee”, in quanto necessarie finché si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, “*Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*”, specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l’occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011 e confermato nella Direttiva n.2/2019 l’assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l’attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto, le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per le disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l’inclusione lavorativa e sociale.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l’attuazione delle Direttive dell’Unione Europea ma accrescono anche l’efficienza e l’efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

L’Autorità di Ambito ATO Toscana Sud:

- con Determinazione del Direttore Generale del 23 dicembre 2015, n. 96, ha costituito il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG o Comitato);
- con Deliberazione del Direttore Generale del 18 febbraio 2016, n. 18, ha approvato il Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni stabilendo all’art. 3 i compiti del CUG, ovvero la promozione, anche mediante il piano delle azioni positive, delle iniziative volte a favorire l’uguaglianza sostanziale sul

lavoro tra uomini e donne, condizioni di benessere lavorativo e la conciliazione fra vita privata e lavoro, a prevenire e contrastare situazioni di discriminazione e violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro e ogni altra forma di disagio lavorativo, a curare l'informazione e la formazione per una cultura organizzativa orientata al rispetto di ogni lavoratore ed alla valorizzazione di ogni diversità;

- con Deliberazione del Direttore Generale del 22 ottobre 2018, n. 112, ha approvato il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020", proposto dal CUG con Delibera del 3 luglio 2018, n.2;
- con Deliberazione del Direttore Generale del 7 aprile 2020, n. 60, ha approvato il "Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022", proposto dal CUG con Delibera del 6 aprile 2020, n.2.

Il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021-2023 (di seguito "Piano") rappresenta uno strumento per offrire a tutte le persone la possibilità di svolgere il proprio lavoro in un contesto organizzativo sicuro, coinvolgente e attento a prevenire situazioni di malessere e disagio. Le amministrazioni pubbliche sono tenute a promuovere e attuare concretamente il principio delle pari opportunità, della valorizzazione delle differenze e delle competenze nelle politiche del personale. In coerenza con questi principi e finalità, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, per poter rendere il Piano più dinamico ed efficace.

Organico dell'Autorità di Ambito ATO Toscana Sud

Alla data del 15 marzo 2021 la struttura organica risulta così composta:

- n. 1 Direttore Generale (contratto a tempo determinato della durata di 7 anni con decorrenza dal 2.10.2017);
- n. 7 unità di personale in servizio a tempo indeterminato (di cui una in aspettativa);
- n. 2 unità di personale in servizio a tempo determinato (una in somministrazione, una con incarico fiduciario).

Di seguito la caratterizzazione delle 7 unità di personale dipendente a tempo indeterminato:

- 3 sono di sesso femminile e 4 sono di sesso maschile,
- 4 su 7 dipendenti hanno un'età inferiore a 40 anni, tutti non superiore a 45 anni,
- nessuno ha residenza nel Comune sede di lavoro (Siena) e l'86% risiede ad una distanza a/r dalla sede di Siena di almeno 150 km.

Le due unità di personale a tempo determinato sono così caratterizzate:

- 1 maschio e 1 femmina,
- età compresa tra i 30 e 50 anni.

Nell'Ente è applicato l'istituto del lavoro part-time, limitatamente ad 1 dipendente di sesso maschile per una percentuale del 95%.

Ad inizio dell'anno 2020 era stato avviato il lavoro in modalità smart working, rivolto a 2 dipendenti donna e 1 dipendente uomo, per un massimo di ore settimanali pari a 32, presso un co-working a Firenze. Dal mese di marzo, in ottemperanza alle misure di contrasto all'emergenza Covid-19, il Direttore Generale ha emanato Disposizioni organizzative che hanno esteso a tutti i dipendenti la possibilità di accesso allo smart working senza limiti di orario settimanale con prestazione dalla propria abitazione. Da circa un anno quindi tutti i

dipendenti svolgono l'attività lavorativa quasi esclusivamente in lavoro agile dalla propria abitazione. Fa eccezione la dipendente adibita ad alcune mansioni amministrative che richiedono parzialmente lo svolgimento del lavoro in sede.

Art. 1. Obiettivi

Nel triennio 2021-2023 l'Ente intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso al perseguimento dei seguenti obiettivi:

1. Formazione e informazione
2. Conciliazione
3. Pari opportunità
4. Benessere organizzativo
5. Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere

Art. 2. Obiettivo 1 – Formazione e informazione

L'ente si propone di favorire la crescita e la valorizzazione professionali di tutti i dipendenti senza discriminazione alcuna.

Sarà agevolata la partecipazione di ciascun dipendente alle attività formative in orari e sedi che si concilino il più possibile con le sue specifiche esigenze personali e/o familiari e con l'eventuale articolazione dell'orario di lavoro in part time.

L'Autorità si impegna a garantire annualmente a tutto il personale la partecipazione equa ad attività formative adeguate al singolo dipendente destinando in bilancio risorse in misura superiore all'1% del monte salari del personale non dirigente.

L'ente si impegna inoltre a migliorare l'informazione interna tra tutti i dipendenti, per una maggiore consapevolezza e partecipazione agli obiettivi e alle finalità delle attività che interessano l'amministrazione.

Art. 3. Obiettivo 2 – Conciliazione

L'Ente si impegna, in attuazione della normativa vigente, a favorire 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 con quelle dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina del part-time e la flessibilità dell'orario.

L'Autorità, mediante la propria regolamentazione interna, assicura a ciascun dipendente la possibilità di usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita.

Sarà promossa la possibilità di concordare con il proprio Responsabile di Area/di Servizio e nei limiti di compatibilità con le esigenze di servizio, forme particolari di flessibilità oraria, nell'ambito dell'orario di servizio e nel rispetto dell'obbligo orario contrattuale, in caso di esigenze familiari e/o personali.

L'Ente, in virtù sia della provenienza dell'organico in forze all'ente ma soprattutto della positiva esperienza maturata con il lavoro agile presso la propria dimora, si impegna ad ampliare l'accesso al lavoro agile per i dipendenti che svolgono funzioni che non prevedono il rapporto diretto con il pubblico e che possano essere svolte da una qualunque postazione di lavoro adeguatamente informatizzata, rimuovendo i vincoli

attualmente posti dalla regolazione dell'Ente, di fatto considerando il lavoro agile una modalità ordinaria di prestazione del lavoro.

L'implementazione di tale modalità di svolgimento del lavoro consentirà di ridurre i considerevoli tempi e costi degli spostamenti domicilio-lavoro, il conseguente impatto ambientale degli stessi e le assenze determinate da esigenze personali o familiari.

Al fine di promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del proprio personale dipendente, l'Ente, anche mediante accordi con altre Amministrazioni pubbliche e compatibilmente con le disponibilità di bilancio, potrà istituire e organizzare servizi di supporto alla genitorialità.

Art. 4. Obiettivo 3 – Pari Opportunità, politiche di reclutamento e gestione del personale

La dotazione organica dell'Ente è strutturata in base alle categorie e profili professionali previsti dal vigente CCNL di Comparto senza alcuna prerogativa di genere. Nello svolgimento delle funzioni istituzionali assegnate, l'Autorità valorizza le attitudini e le capacità individuali del personale dipendente.

L'Autorità si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile e a non privilegiare, in fase di selezione, candidati dell'uno o dell'altro sesso.

Art. 5. Obiettivo 4 – Benessere Organizzativo

Il benessere organizzativo può essere condizionato, nella sua percezione, da tutte le scelte dell'Ente, comprese le decisioni e micro-azioni assunte quotidianamente dal dirigente e dai responsabili, in termini di comunicazione interna, contenuti del lavoro, condivisione di decisioni ed obiettivi, riconoscimenti e apprezzamenti del lavoro svolto.

L'Autorità si impegna a valutare e migliorare il benessere all'interno della propria organizzazione rilevando le opinioni dei dipendenti sulle dimensioni che determinano la qualità della vita e delle relazioni nei luoghi di lavoro e realizzando opportune misure di miglioramento per:

- valorizzare le risorse umane, aumentare la motivazione di tutto il personale, accrescere il senso di appartenenza e di soddisfazione dei lavoratori per l'ente;
- migliorare l'immagine interna ed esterna e la qualità complessiva delle attività svolte dall'ente;
- diffondere la cultura della partecipazione, quale presupposto dell'orientamento al risultato, al posto della cultura dell'adempimento;
- realizzare sistemi di comunicazione interna;
- prevenire i rischi psicosociali.

L'Ente si propone di creare un ambiente lavorativo stimolante al fine di migliorarne la performance e l'efficienza organizzativa e si impegna a migliorare la collaborazione, il coinvolgimento, la comunicazione e circolazione interne delle informazioni su contenuti del lavoro e su decisioni e obiettivi così da favorire maggior condivisione e partecipazione al raggiungimento di questi ultimi, aumentando il senso di appartenenza all'Ente e di utilità sociale.

L'Ente effettuerà periodicamente il monitoraggio del "benessere organizzativo" al fine di rilevare il grado di benessere organizzativo percepito e conseguentemente individuare eventuali misure organizzative preventive e correttive.

Tale azione potrà essere condotta attraverso strumenti quali incontri periodici con il personale e la somministrazione di questionari.

Sarà data particolare attenzione 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, assenze per aspettativa, ecc.) mediante i flussi informativi tra lavoratori ed Ente durante l'assenza e nel momento del rientro, attraverso l'affiancamento da parte del responsabile del servizio o di chi ha sostituito la persona assente, o con la partecipazione ad apposite iniziative formative, anche interne, per colmare le eventuali lacune ed al fine di mantenere le competenze ad un livello costante.

All'interno dell'Autorità è garantita la piena attuazione della normativa in materia di congedi parentali.

Art. 6. Obiettivo 5 – Tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni di genere

L'Autorità si impegna affinché non si verifichino situazioni conflittuali determinate ad esempio da:

- Pressioni o molestie sessuali,
- Casi di mobbing,
- Atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta,
- Atti vessatori correlati alla sfera privata del dipendente, sotto forma di discriminazioni.

Art. 7. Raggiungimento obiettivi e monitoraggio del piano

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi del presente Piano l'Autorità si impegna a promuovere una sensibilizzazione, rivolta a tutto il personale, dirigente e non, sui temi delle pari opportunità, del benessere organizzativo e sul contrasto alle discriminazioni, attraverso azioni concrete quali:

- Partecipazione dei dipendenti a specifici corsi di formazione dedicati a tali temi, assicurando che ciascuno di essi possa partecipare ad almeno un intervento formativo nel corso del triennio 2021-2023;
- Utilizzo di un linguaggio di genere negli atti e documenti amministrativi che privilegi il ricorso a locuzioni prive di connotazioni riferite ad un solo genere qualora si intende far riferimento a collettività miste (ad es. "persone" al posto di "uomini", "lavoratori e lavoratrici" al posto di "lavoratori");
- Inserimento sul sito internet dell'Ente di una apposita pagina riservata alla pubblicazione di normative, disposizioni, novità sul tema delle pari opportunità, benessere organizzativo, mobbing e molestie nonché delle iniziative concretamente realizzate.

Il presente Piano è sottoposto a monitoraggio annuale; i dati raccolti saranno utilizzati dal CUG per i conseguenti adempimenti di competenza previsti al par. 3.2 della Direttiva n. 2/2019: *"I Comitati unici di*

garanzia devono, quindi, presentare, entro il 30 marzo, agli organi di indirizzo politico-amministrativo una relazione sulla situazione del personale dell'ente di appartenenza riferita all'anno precedente, contenente una apposita sezione sulla attuazione del suddetto Piano triennale e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. Tale relazione, che a decorrere dall'entrata in vigore della presente direttiva deve essere trasmessa anche all'Organismo indipendente di Valutazione (OIV), rileva ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile. In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance".

Art. 8. Consigliera di Parità

Con Legge 125/91 è stata istituita, a livello nazionale, regionale e provinciale, la figura della Consigliera di Parità, i cui compiti sono stati successivamente potenziati con il D. Lgs. 198/2006.

Tale figura ha le funzioni di:

- favorire l'occupazione femminile;
- realizzare l'uguaglianza tra uomo e donna nel lavoro;
- controllare l'attivazione dei principi di pari opportunità e di non discriminazione sul lavoro.

Chiunque ritenga di aver subito discriminazioni sul luogo di lavoro può rivolgersi alla Consigliera Regionale di Parità.

Per contatti e maggiori informazioni sulla Consigliera Regionale di Parità è possibile collegarsi alla pagina internet seguente: <http://www.regione.toscana.it/-/consigliera-regionale-di-parita>

Art. 9. Durata

Il presente Piano sarà aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance.

Art. 10. Pubblicità

Il Piano è pubblicato all'albo pretorio on line e nella sezione del sito web dell'Ente dedicata al CUG.

Di esso verrà data informazione al personale dipendente con invito a dare attuazione a quanto ivi previsto.