



Portale CUG

Relazione CUG

# Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale - 2021

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale

Acronimo: ISPRA

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00144

Indirizzo: Via Vitaliano Brancati 48

Codice Amministrazione: ispra\_rm

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2022

piano 2022-2024 allegato

[piano\\_azioni\\_positive\\_ispra\\_rm-triennio\\_piano-2022-2024-allegato-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/ispra_rm/piano-2022-2024-allegato/piano_azioni_positive_ispra_rm-triennio_piano-2022-2024-allegato-anno_2022.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/ispra\\_rm/piano-2022-2024-allegato/piano\\_azioni\\_positive\\_ispra\\_rm-triennio\\_piano-2022-2024-allegato-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/ispra_rm/piano-2022-2024-allegato/piano_azioni_positive_ispra_rm-triennio_piano-2022-2024-allegato-anno_2022.pdf)) (1.69 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
Personale non dirigente	Tempo Indeterminati livelli IV-VIII	0	14	55	90	27	0	16	114	129	47
Personale non dirigente	Tempo Determinato livelli IV-VIII	0	5	4	0	0	0	1	2	0	0
Personale non dirigente	Tempo Indeterminato livello I-III	0	4	92	103	38	0	9	151	103	28
Personale non dirigente	Tempo Determinato livello I-III	2	14	10	2	0	1	12	8	2	0
Dirigente di livello generale	Dirigenti di I fascia	0	0	0	1	3	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti di II fascia	0	1	1	8	4	0	0	2	3	1
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		2	38	162	204	72	1	38	278	237	76
Totale % sul personale complessivo		0,18	3,43	14,62	18,41	6,50	0,09	3,43	25,09	21,39	6,86

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
I - II - III livello Tec/Ric	Laurea	164	44,20	207	55,80	371	25,64
I - II - III livello Tec\Ric	Laurea magistrale	101	48,56	107	51,44	208	14,37
I - II - III livello Tec\Ric	Dottorato di ricerca	95	45,24	115	54,76	210	14,51
I - II - III livello Tec\Ric	Master di II livello	57	37,01	97	62,99	154	10,64
IV - V livello FA	Laurea	20	24,39	62	75,61	82	5,67
IV - V livello FA	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	0,21
V - VI - VII livello CA	Laurea magistrale	6	31,58	13	68,42	19	1,31
V - VI - VII livello CA	Diploma di scuola superiore	34	28,57	85	71,43	119	8,22
IV - V - VI livello CTER	Laurea magistrale	12	38,71	19	61,29	31	2,14
IV - V - VI livello CTER	Diploma di scuola superiore	103	50,00	103	50,00	206	14,24
VII - VIII livello OAM	Diploma di scuola superiore	3	20,00	12	80,00	15	1,04
VII - VIII livello OAM	Inferiore al Diploma superiore	3	33,33	6	66,67	9	0,62
VI - VII - VIII livello OTEC	Diploma di scuola superiore	3	42,86	4	57,14	7	0,48
VI - VII - VIII livello OTEC	Inferiore al Diploma superiore	11	84,62	2	15,38	13	0,90
Totale personale		612		835		1447	
Totale % sul personale complessivo		55,28		75,43		130,71	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il personale ISPRA a tempo indeterminato e determinato, escluso quello di livello dirigenziale di I e II fascia (25 unità) ed il Direttore Generale, al 31 dicembre 2020, risulta essere pari a **1.083 unità**: 623 unità sono donne (57,43% del personale) mentre 460 unità sono uomini (il restante 42,29%).

La maggioranza del personale si concentra nella fascia di età 41-50 che è quella in cui vi è anche la maggior concentrazione di personale femminile. Il personale maschile è, invece, maggiormente concentrato nella fascia di età 51-60.

La distribuzione del personale nei livelli di inquadramento rimane abbastanza stabile rispetto al 2019.

Nello specifico continua a registrarsi una prevalenza di personale inquadrato nei livelli I-III (52,26%), in lievissimo aumento rispetto allo scorso anno (+0,62%), a fronte di una presenza di personale inquadrato nei livelli IV-VIII pari al 45,49% di tutto il personale, in leggera riduzione (- 0,91%).

Rispetto alla distribuzione di genere, gli uomini nei livelli I-III sono numericamente inferiori alle donne così come accade nei livelli IV-VIII.

Per i livelli I-VIII, quindi, la preponderanza di personale femminile è piuttosto pronunciata (56,23%), in aumento rispetto al 2019 (55,73%).

Diversa, invece, la situazione per il personale dirigente di I e II fascia che conta 18 uomini e 7 donne e che rispetto al 2019, nonostante l'incremento di 3 unità, registra un aumento del divario di genere poiché le 3 nuove unità sono tutti uomini. Il personale dirigenziale è pari al 2,26% di tutto il personale ISPRA rispetto all'1,96% del 2019.

Dei 1083 dipendenti complessivi, 1054 sono titolari di un contratto a tempo indeterminato (TI) mentre 63 (49 nel 2019) sono dipendenti a tempo determinato (TD). Questi ultimi corrispondono al 5,81% di tutto il personale qui considerato, in leggero aumento rispetto al 2019 quando si è registrato un 4,44%.

Rispetto alla distribuzione di genere, su un totale di 1.083 unità il 57,52% sono donne rispetto al 56,84% del 2019.

La distribuzione del **personale a tempo indeterminato nei livelli di inquadramento** conta una discreta prevalenza dei dipendenti inquadrati nei livelli I-III pari a 528 unità, a fronte di 492 unità di personale inquadrato nei livelli IV-VIII, con una prevalenza del personale femminile nei livelli I-VIII delle donne sugli uomini (+ 174 unità).

Il **personale a tempo determinato** registra una netta prevalenza dei dipendenti inquadrati nei livelli I-III (+39 unità) rispetto a quelli inquadrati nei livelli IV-VIII e per quanto riguarda il genere gli uomini rappresentano il 58,73% del personale a tempo determinato.

Il **personale dirigenziale di I fascia** è composto da 5 unità di cui 4 uomini e 1 donna (unica dirigente donna a tempo indeterminato di II fascia ed incarico di I fascia nel 2020) a differenza del 2019, quando i 4 dirigenti di I fascia presenti erano esclusivamente uomini. Tuttavia la dirigente con incarico di I fascia, donna, è stata collocata in aspettativa per incarico dirigenziale in altra Amministrazione.

Il **personale dirigenziale di II fascia**, pari complessivamente a 20 unità, è costituito prevalentemente da uomini (14 a fronte di 6 donne) e rispetto al 2019 il divario di genere si allarga perché il numero di uomini sale a 14 (contro gli 11 del 2019) ed il numero di donne dirigenti scende a 6 (contro il 7 del 2019). In particolare si registra, rispetto al 2019, l'acquisizione di un dirigente uomo nella fascia di età 31-40.

Tutto il personale di livello dirigenziale, sia di I^ che di II^ fascia, è in possesso di una laurea v. o..

Nel complesso, la maggioranza del personale dell'Istituto risulta essere in possesso della laurea secondo il vecchio o nuovo ordinamento universitario (67,31%). Il personale diplomato si attesta al (30,65%) mentre il personale in possesso di un titolo di studio inferiore è pari al restante (2,03%).

Con riguardo al genere, le donne laureate superano gli uomini (+113 unità) in aumento rispetto al 2019 (+2 unità), mentre le dipendenti con diploma di scuola secondaria superiore si riducono di 4 unità. Il personale di genere maschile con diploma di scuola secondaria di primo grado supera il personale femminile di 6 unità, riducendosi di 2 unità rispetto al 2019.

Tutto il personale dei livelli I-III, come da Contratto Collettivo degli Enti pubblici di Ricerca, è in possesso di laurea (nuovo o vecchio ordinamento), complessivamente 265 uomini e 314 donne e numerosi sono gli ulteriori titoli quali dottorati di ricerca e/o master posseduti.

L'inquadramento del personale nei livelli IV-VIII, come da Contratto Collettivo degli Enti pubblici di Ricerca contempla, invece, sia personale laureato che diplomato.

Passando all'analisi degli organi statutari, su 17 posizioni attribuite, si registra una prevalenza assoluta degli uomini rispetto alle donne, con una presenza di solo 2 donne, 1 nel Consiglio di Amministrazione e l'altra nel Consiglio Scientifico.

In pratica la presenza femminile negli organi statutari, la maggior parte in scadenza nel corso del 2021, è dell'11,76%.

Con riguardo agli incarichi retribuiti di Area e Sezione affidati al personale I-III, in totale 129, quelli attribuiti ad uomini risultano essere 74 a fronte di quelli attribuiti a donne, pari a 55.

Rispetto al 2019, a fronte di un incremento di incarichi pari a 15, il divario di genere si mantiene stabile con il 57% degli incarichi attribuiti ad uomini).

Gli incarichi retribuiti di Settore affidati al personale dei livelli IV-V, aumentati di 3 rispetto al 2019, risultano in stragrande maggioranza attribuiti al personale di IV livello e prevalentemente donna. Nello specifico, il 60% per il personale donna inquadrato al IV livello ed il 50% per quello inquadrato al V livello.

A questi incarichi si aggiungono le altre tipologie di incarichi retribuiti che la normativa prevede.

## 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time >50%	0	1	4	3	0	8	19,51	1,70	0	4	14	12	3	33	80,49	5,18
Part Time ≤50%	0	0	3	0	2	5	45,45	1,06	0	0	3	3	0	6	54,55	0,94
Tempo Pieno	2	36	150	174	95	457	43,32	97,23	1	34	262	201	100	598	56,68	93,88
Totale	2	37	157	177	97	470			1	38	279	216	103	637		
Totale %	0,18	3,34	14,18	15,99	8,76	42,46			0,09	3,43	25,20	19,51	9,30	57,54		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT ORIZZONTALE > 50%	0	0	1	0	0	1	25,00	7,69	0	1	2	0	0	3	75,00	7,89
PT VERTICALE ANNUALE 91,67%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	1	3	100,00	7,89
PT ciclico/verticale 91,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	1	3	100,00	7,89
PT VERTICALE MENSILE 90%	0	0	0	1	0	1	50,00	7,69	0	0	1	0	0	1	50,00	2,63
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 90%	0	0	0	1	0	1	33,33	7,69	0	0	2	0	0	2	66,67	5,26
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 85%	0	0	0	1	0	1	33,33	7,69	0	0	2	0	0	2	66,67	5,26
PT VERTICALE SETTIMANALE 83,33	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	4	0	4	100,00	10,53
Part-time 83,33% Misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	2,63
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 80%	0	0	1	0	0	1	10,00	7,69	0	1	4	3	1	9	90,00	23,68
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 75%	0	1	0	0	0	1	100,00	7,69	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 72,50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	0	0	2	100,00	5,26
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 70%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
PT VERTICALE SETTIMANALE 60%	0	0	2	0	0	2	66,67	15,38	0	0	0	1	0	1	33,33	2,63
PT ciclico/verticale 54,16%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	2,63
PT VERTICALE SETTIMANALE 50%	0	0	3	0	2	5	55,56	38,46	0	0	2	2	0	4	44,44	10,53
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	2,63
Part-time 44,40% Misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	2,63
Totale	0	1	7	3	2	13			0	3	17	15	3	38		
Totale %	0,00	1,96	13,73	5,88	3,92	25,49			0,00	5,88	33,33	29,41	5,88	74,51		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Come per il 2019, sono 64 le unità di personale non dirigenziale in telelavoro al 31 dicembre 2020, con una prevalenza delle donne (35 unità) sugli uomini (29 unità).

La maggiore concentrazione di personale che fruisce del telelavoro si registra nella fascia di età 41-50 (28 unità) che è anche la fascia di età delle donne che ne fruiscono, che per gli uomini è quella 51-60.

Il personale in telelavoro nel 2020 rappresenta il 5,91% del personale ISPRA, in leggero aumento rispetto al 2019 quando si registrava il 5,80%. L'aumento è probabilmente collegato alla riduzione complessiva del personale.

La situazione è praticamente stabile rispetto al 2019 e il personale in telelavoro dei livelli I-III, sia uomo che donna, popola di più la fascia di età 41-50 (complessivamente 21 unità di cui 16 donne). A seguire le fasce di età 51-60 ed over 60.

Anche per il personale inquadrato nei livelli IV-VIII si conferma la medesima situazione del 2019, con la maggior parte delle donne concentrate nella fascia di età 51-60, a seguire quella > 60 anni e poi 41-50 anni.

Nel 2020 con la proclamazione, per l'intero Paese, del *lock-down* determinato dall'esigenza di contenere l'emergenza sanitaria da Covid-19, a partire dal 9 marzo la quasi totalità del personale ISPRA ha iniziato a svolgere la propria attività lavorativa in *smart-working* straordinario. Un presidio, costituito dal personale ISPRA addetto ai servizi essenziali, ha continuato con le precauzioni del caso a recarsi in sede per svolgere la propria attività lavorativa.

Durante il 2020 l'Amministrazione ha diramato frequenti informative per i lavoratori in *smart-working* straordinario, sia per regolamentarne l'attività lavorativa che per comunicare le misure di sicurezza da adottare. Informative che hanno accompagnato anche la successiva fase di parziale ripresa delle attività lavorative presso la sede dell'Istituto.

Nel 2020 emerge, quindi, una situazione completamente diversa rispetto al 2019, con una percentuale di personale in *smart-working* che sfiora quasi il 90% del personale in servizio, con oltre il 50% di donne.

Su un totale di 1.083 dipendenti, 52 unità di personale hanno usufruito del *part-time*, in leggera diminuzione rispetto al 2019 quando se ne contavano 56. Tra questi 31 dipendenti sono inquadrati nei livelli I-III, di cui 22 sono donne. Delle 21 unità inquadrate nei livelli IV-VIII, ben 17 sono donne e solo 4 gli uomini.

Complessivamente il 75% del personale in *part-time* è donna ed il restante 25% uomo.

La fascia di età più popolata è quella 41-50 ed a seguire quella 51-60.

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2227	36,10	3942	63,90	6169	46,32
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	648	57,81	473	42,19	1121	8,42
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	59	1,04	5621	98,96	5680	42,65
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	347	100,00	347	2,61
Totale permessi	2934	22,03	10383	77,97	13317	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2020 il numero di personale che fruisce di permessi per disabilità si riduce a meno della metà rispetto al 2019. Infatti si passa da 63 unità del 2019 a 30 unità nel 2020.

Come per il 2019 ne fruiscono in misura maggiore i dipendenti dei livelli IV-VIII (17 unità) rispetto ai dipendenti inquadrati nei livelli I-III (13 unità) e le donne vi ricorrono di più rispetto ai colleghi uomini.

Le donne che ne hanno fruito sono complessivamente più del doppio degli uomini, mentre nel 2019 erano più del triplo degli uomini.

Nel 2020 il numero di personale che fruisce di permessi per assistenza ai familiari cresce.

Si passa da 147 unità del 2019 a 192 del 2020.

Come per il 2019 ne fruiscono in misura maggiore i dipendenti dei livelli IV-VIII (125 unità) rispetto ai dipendenti inquadrati nei livelli I-III (67 unità) e le donne, in entrambi i casi, vi ricorrono di più rispetto ai colleghi uomini a conferma del fatto che sono generalmente le donne ad occuparsi della cura di familiari disabili.

Le donne che ne hanno fruito sono pari al 72% dei fruitori, in aumento rispetto al 2019 (66,66%).

Il permesso per congedo parentale, che può essere fruito dai lavoratori e dalle lavoratrici dipendenti, genitori naturali, adottivi o affidatari nei primi 12 anni di vita del bambino (età innalzata durante l'emergenza da Covid-19), nel 2020 in ISPRA è stato fruito complessivamente da 51 unità di personale, ovvero dal 4,71% di tutto il personale, in diminuzione rispetto al 2019 (11,06%).

Il personale dei livelli I-III ne fruisce in misura maggiore rispetto al personale dei livelli IV-VIII: 33 unità di cui 27 donne.

La fascia di età più popolata è quella 41-50.

Riguardo ai permessi giornalieri ed orari per congedi parentali si registra un massiccio ricorso da parte delle dipendenti, soprattutto come permessi giornalieri, il che conferma il maggior impegno delle donne nelle cura della famiglia.

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

- Congedi parentali

- Permessi/congedi per disabilità propria
- 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**

Lo stato di Attuazione indicato è quello conosciuto dal CUG ISPRA o perché riguarda Azioni in cui è, o è stato direttamente coinvolto, o perché desunto a seguito di una ricognizione interna condotta per acquisire le informazioni necessarie. Ricognizione che non ha avuto sempre esito positivo così come emerge, nei casi specifici, nel campo Attuazione laddove è evidenziato che il dato non è stato fornito e quindi l'Azione non è stata monitorata dal CUG.

#### **PARI OPPORTUNITA'**

**Coinvolgere il CUG in tutti processi di competenza o che comunque riguardino il benessere del personale riconoscendo in tal modo il ruolo e la funzione del Comitato così come previsto dalla vigente normativa quale valore aggiunto per l'Amministrazione ed il personale. Misurazione:** adozione di un documento che formalizzi tipologie di processi e modalità di coinvolgimento del CUG su proposta di Comitato medesimo. Successivo monitoraggio efficacia e applicazione delle previsioni del documento. **Attuazione:** CUG ha predisposto ed inviato alla Direzione Generale la proposta di Regolamento "Modalità di esercizio della funzione consultiva del CUG", in attesa di riscontro

**Incrementare la trasparenza nelle procedure di ammissione ai percorsi formativi e consolidamento dell'azione. Misurazione:** invio comunicazioni attivazione percorsi formativi a tutti i responsabili di CRA, report semestrale dettagliato richieste di adesione provenienti dai CRA, report semestrale dettagliato richieste evase positivamente distinto per CRA, report semestrale su eventuali ulteriori percorsi formativi attivati con indicazione dei CRA di appartenenza dei fruitori. **Attuazione:** dato non fornito al CUG

#### **COMUNICAZIONE E TRASPARENZA**

**Creazione ed aggiornamento di uno spazio Intranet contenenti informazioni relative al CUG ed alle tematiche di interesse del CUG. Misurazione:** fatto. **Attuazione:** CUG ha definito una nuova struttura della sezione CUG nella Intranet di Istituto che prevede sette "contenitori" (componenti e contatti, disposizioni, lavori del CUG, normativa, consigliere di fiducia, newsletter, *links* utili) i cui contenuti sono tenuti aggiornati dal CUG

**Realizzazione di una Newsletter del CUG dedicata a divulgare informazioni relative alle tematiche di interesse del CUG. Misurazione:** fatto. **Attuazione:** CUG ha ideato e progettato una Newsletter bimestrale, da settembre 2019 comunicata a tutto il personale con il canale di comunicazione istituzionale ISPRATICOMUNICA

**Organizzare almeno un seminario all'anno sulle tematiche di interesse del CUG da rivolgere all'intero personale anche al fine di un maggiore coinvolgimento della componente maschile alle attività del Comitato. Misurazione:** fatto **Attuazione:** CUG ha realizzato: la Celebrazione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne dal titolo "La violenza delle parole"; la partecipazione di ISPRA alla *Race for the Cure*; l'incontro letterario del "Progetto Leonardo - Il Sistema legge" per incrementare una identità di Sistema (SNPA)

#### **CONCILIAZIONE TEMPI VITA-LAVORO**

**Indagini, con cadenza annuale, sul telelavoro/smart-working, part time finalizzate all'analisi di incidenza dei nuovi modelli organizzativi del lavoro al fine di monitorarne l'andamento. Misurazione:** fatto/non fatto.

**Attuazione:** dato non fornito al CUG

**Relazione sulle modalità flessibili di lavoro, tra cui lo Smart -Working, che attraverso il computo delle giornate complessivamente lavorate nell'anno, possano trarre un indicatore di aumento della produttività quale aumento delle prestazioni fornite. Misurazione:** fatto/non fatto.**Attuazione:** dato non fornito al CUG

**Organizzare almeno un evento informativo l'anno rivolto ai responsabili di Unità sulla gestione delle modalità agili di lavoro. Misurazione:** fatto/non fatto.**Attuazione:** dato non fornito al CUG

#### **CONTRASTO DISCRIMINAZIONI E VIOLENZA**

**Istituire il Nucleo di ascolto interno all'Istituto di cui alla Direttiva 2/2019 del Dipartimento Funzione Pubblica.**

**Misurazione:** in corso. **Attuazione:** CUG ha fatto proposto ai vertici nel Report sulle Consigliere di fiducia ed è allo studio del CUG una bozza di Regolamento per la sua istituzione

**Migliorare l'efficacia delle procedure di mobilità/collaborazione interna del personale. Misurazione:**revisione della procedura vigente **Attuazione:** la Direzione ne ha previsto l'attuazione entro il 2021 in ragione del processo riorganizzativo in atto che proprio entro il 2021 troverà compimento. Nel frattempo la Direzione ha rafforzato il dialogo tra le strutture interne allargando il Consiglio di Direzione a tutti i dirigenti dell'Istituto per talune specifiche materie

**Favorire l'uso non discriminatorio della lingua italiana, con particolare riferimento al genere, nei documenti amministrativi. Misurazione:** presentazione proposta CUG alla Direzione Generale. **Attuazione:**progettato ed erogato un Percorso per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento destinato a studenti dell'ultimo triennio di istituti secondari superiori, propedeutico all'elaborazione di una proposta per un linguaggio rispettoso dei generi nei documenti amministrativi di ISPRA

**Incrementare la conoscenza sulle discriminazioni e le molestie nei luoghi di lavoro attraverso azioni di informazione obbligatorie con cadenza annuale, destinato a tutti i dipendenti oltre che ai dirigenti e responsabili di struttura. Misurazione:**Fatto.**Attuazione:**Convegno celebrativo della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne dal titolo "Le parole della violenza" ed installazione artistica

**Le Azioni dell'AREA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE si continua a descriverle nella sezione 6 - Attività realizzate - Considerazioni conclusive prima delle Considerazioni conclusive**

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	0	0	5	5	5	15	65,22	4,53	0	0	4	4	0	8	34,78	1,35
Aggiornamento professionale	0	2	36	60	16	114	31,06	34,44	0	7	128	102	16	253	68,94	42,59
Competenze manageriali/Relazionali	0	10	56	89	28	183	40,04	55,29	0	5	100	141	28	274	59,96	46,13
Tematiche CUG	0	0	1	1	0	2	10,53	0,60	0	0	11	4	2	17	89,47	2,86
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Anticorruzione	0	0	4	11	2	17	28,81	5,14	0	2	17	21	2	42	71,19	7,07
Totale ore	0	12	102	166	51	331			0	14	260	272	48	594		
Totale ore %	0,00	1,30	11,03	17,95	5,51	35,78			0,00	1,51	28,11	29,41	5,19	64,22		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?:

No

Nel 2020 si registra un incremento di 4.151 ore di formazione rispetto al 2019 con 1.042 presenze in aula a fronte delle 684 del 2019.

Dall'analisi del personale formato emerge che il personale ha fruito complessivamente di 7.394 ore di formazione, con una importante partecipazione femminile che ha visto la presenza di 617 dipendenti donne (61,05%) a fronte di 425 dipendenti uomini (38,95%).

L'importante aumento delle ore di formazione registrato è stato certamente determinato dal *boom* di formazione *on-line* durante il *lock-down* a seguito dell'emergenza da Covid-19, iniziato a marzo 2020 anche su espressa indicazione del Dipartimento Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri (cfr. Direttiva Dipartimento Funzione Pubblica n.3/2020).

Le donne che hanno fruito del maggior numero di ore di formazione appartengono alla fascia di età 41-50 (2.204 ore), mentre gli uomini che hanno fruito del maggior numero di ore formazione appartengono alla fascia di età 51-60 (1.477 ore).

Quanto alla relativa distribuzione per livello di inquadramento si rileva, tra gli uomini, come per il 2019, una equa distribuzione tra il personale dei livelli I -III e IV-VIII, mentre per le donne vi è una concentrazione maggiore per le dipendenti inquadrate nei livelli IV-VIII.

Tra i dirigenti, gli uomini sembrano aver frequentato più corsi delle colleghe donne, ma in realtà il dato risente del numero inferiore, rispetto agli uomini, di dirigenti donne presenti in Istituto.

Con riferimento alla formazione in materia di salute e sicurezza, rispetto al 2019, si rileva una forte contrazione della formazione erogata in tutti i livelli di inquadramento ed in tutte le fasce di età (complessivamente 11 uomini e 8 donne)..

Si registra esattamente l'inverso per la formazione mirata all'aggiornamento professionale del personale che fa registrare un incremento superiore al doppio in quanto a partecipanti (complessivamente 121 uomini e 259 donne).

Molto favore hanno incontrato i corsi per lo sviluppo di competenze manageriali/relazionali che hanno visto la partecipazione di personale appartenente a tutti livelli e registrato un numero di presenze molto elevato (complessivamente 263 uomini e 285 donne).

Molto verosimilmente il processo di riorganizzazione in atto nell'Istituto ha determinato l'esigenza di intensificare esponenzialmente la formazione in argomento, quale leva per una ristrutturazione organizzativa efficace da realizzare anche attraverso un adeguamento dei ruoli manageriali.

Come nel 2019 i componenti del CUG hanno fruito di un corso sulle materie di propria competenza che ha visto la massiccia partecipazione dei componenti (complessivamente 2 uomini e 17 donne).

Infine, una discreta partecipazione hanno visto anche i corsi su tematiche anticorruzione con una partecipazione femminile pari quasi al doppio di quella maschile.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

#### Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Selezione incarichi lavoro autonomo 1/2020	1	33,33	2	66,67	3	1,05	Uomo
Selezione incarichi lavoro autonomo 10/2020	1	33,33	2	66,67	3	1,05	Uomo
Selezione incarichi lavoro autonomo 16/2019	1	33,33	2	66,67	3	1,05	Uomo
Selezione incarichi lavoro autonomo 17/2019	1	33,33	2	66,67	3	1,05	Uomo
Selezione incarichi lavoro autonomo 18/2019	1	33,33	2	66,67	3	1,05	Uomo
Selezione incarichi lavoro autonomo 19/2019	1	33,33	2	66,67	3	1,05	Uomo
Selezione incarichi lavoro autonomo 2/2020	1	33,33	2	66,67	3	1,05	Uomo
Selezione incarichi lavoro autonomo 20/2019	1	33,33	2	66,67	3	1,05	Uomo
Selezione incarichi lavoro autonomo 21/2019	1	33,33	2	66,67	3	1,05	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Selezione incarichi lavoro autonomo 3/2020	1	33,33	2	66,67	3	1,05	Uomo
Selezione incarichi lavoro autonomo 4/2020	1	33,33	2	66,67	3	1,05	Uomo
Selezione incarichi lavoro autonomo 6/2020	1	33,33	2	66,67	3	1,05	Uomo
Selezione incarichi lavoro autonomo 7/2020	1	33,33	2	66,67	3	1,05	Uomo
Selezione incarichi lavoro autonomo 8/2020	1	33,33	2	66,67	3	1,05	Uomo
Selezione incarichi lavoro autonomo 9/2020	1	33,33	2	66,67	3	1,05	Uomo
Selezione AdR 1/2020A	3	60,00	2	40,00	5	1,75	Uomo
Selezione AdR 10/2020A	4	66,67	2	33,33	6	2,11	Uomo
Selezione AdR 11/2020A	3	50,00	3	50,00	6	2,11	Uomo
Selezione AdR 12/2020A	5	83,33	1	16,67	6	2,11	Uomo
Selezione AdR 13/2020A	1	25,00	3	75,00	4	1,40	Donna
Selezione AdR 19/2020A	2	50,00	2	50,00	4	1,40	Donna
Selezione AdR 2/2020A	5	83,33	1	16,67	6	2,11	Uomo
Selezione AdR 3/2020A	3	75,00	1	25,00	4	1,40	Uomo
Selezione AdR 5/2020A	2	50,00	2	50,00	4	1,40	Donna
Selezione AdR 6/2020A	4	66,67	2	33,33	6	2,11	Uomo
Selezione AdR 7/2020A	1	20,00	4	80,00	5	1,75	Donna
Selezione AdR 8/2020A	3	50,00	3	50,00	6	2,11	Uomo
Selezione AdR 9/2020A	4	66,67	2	33,33	6	2,11	Uomo
Selezione Borse di Studio 1/2020B	1	16,67	5	83,33	6	2,11	Uomo
Selezione Borse di Studio 2/2019B	2	40,00	3	60,00	5	1,75	Uomo
Concorso III Ric. C13/2020	4	66,67	2	33,33	6	2,11	Donna
Concorso III Ric. C22/2020	2	40,00	3	60,00	5	1,75	Donna
Concorso III Ric. C19/2020	2	50,00	2	50,00	4	1,40	Uomo
Concorso III Tec. C5/2020	1	25,00	3	75,00	4	1,40	Donna
Concorso III Tec. C23/2020	1	25,00	3	75,00	4	1,40	Donna
Concorso VI CTER C50/2019	2	50,00	2	50,00	4	1,40	Donna
Concorso VI CTER C51/2019	2	50,00	2	50,00	4	1,40	Donna
Concorso VI CTER C14/2020	1	20,00	4	80,00	5	1,75	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Concorso III Tec. C16/2020	2	50,00	2	50,00	4	1,40	Uomo
Concorso VI CTER C36/2019	2	50,00	2	50,00	4	1,40	Uomo
Concorso III Ric. C40/2019	2	40,00	3	60,00	5	1,75	Donna
Concorso III Ric. C41/2019	0	0,00	4	100,00	4	1,40	Donna
Concorso III Ric. C42/2019	1	25,00	3	75,00	4	1,40	Donna
Concorso III Ric. C43/2019	2	50,00	2	50,00	4	1,40	Uomo
Concorso III Ric. C27/2020	2	50,00	2	50,00	4	1,40	Donna
Concorso III Ric. C24/2020	1	25,00	3	75,00	4	1,40	Donna
Concorso III Tec. C7/2020	2	50,00	2	50,00	4	1,40	Donna
Concorso III Tec. C45/2019	3	50,00	3	50,00	6	2,11	Uomo
Concorso III Tec. C44/2019	3	75,00	1	25,00	4	1,40	Donna
Concorso III Tec. C17/2020	2	50,00	2	50,00	4	1,40	Uomo
Concorso III Tec. C48/2019	3	75,00	1	25,00	4	1,40	Uomo
Concorso III Tec. C49/2019	3	75,00	1	25,00	4	1,40	Uomo
Concorso III Tec. C12/2020	2	50,00	2	50,00	4	1,40	Uomo
Concorso III Tec. C8/2020	2	50,00	2	50,00	4	1,40	Donna
Concorso III Tec. C9/2020	1	25,00	3	75,00	4	1,40	Donna
Concorso III Tec. C15/2020	2	50,00	2	50,00	4	1,40	Uomo
Concorso III Ric. C3/2020	1	25,00	3	75,00	4	1,40	Uomo
Concorso III Tec. C1/2020	2	50,00	2	50,00	4	1,40	Donna
Concorso III Tec. C2/2020	2	40,00	3	60,00	5	1,75	Donna
Concorso III Tec. C4/2020	2	50,00	2	50,00	4	1,40	Uomo
Concorso III Tec. C6/2020	2	50,00	2	50,00	4	1,40	Donna
Concorso III Tec. C46/2019	1	25,00	3	75,00	4	1,40	Uomo
Concorso VI CTER C20/2020	3	50,00	3	50,00	6	2,11	Uomo
Concorso VI CTER C18/2020	2	50,00	2	50,00	4	1,40	Donna
Concorso III Tec. C47/2019	2	50,00	2	50,00	4	1,40	Donna
Selezione mobilità volontaria VI liv.	1	25,00	3	75,00	4	1,40	Uomo
Selezione mobilità volontaria VI liv.	1	33,33	2	66,67	3	1,05	Donna
Selezione mobilità volontaria VI liv. CTER	2	50,00	2	50,00	4	1,40	Donna
Totale personale	129		156		285		
Totale % sul personale complessivo	11,65		14,09		25,75		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Il numero complessivo di commissioni di concorso/selezioni è pari a 68 come nel 2019.

Considerando tutte le tipologie di concorso/selezione, si conferma quanto già rilevato nel 2019 ovvero che la maggioranza dei componenti (156) è donna.

Dall'analisi non aggregata dei dati trasmessi dall'Amministrazione emerge che:

- a differenza del 2019 in ogni Commissione è presente almeno una componente donna;
- per quanto riguarda il ruolo di Presidente, questo come per il 2019 è stato affidato solo a personale interno all'Istituto ed alle donne è stato affidato l'incarico per il 34,6% del totale (26 su 75 incarichi conferiti). Situazione solo in leggero miglioramento rispetto al 2019.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 %
	€0,00	€0,00	--	--

--

## 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

Il percorso metodologico di VRSLC seguito in ISPRA è quello proposto da INAIL nella linea guida "LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i."

La valutazione preliminare si è basata sulla compilazione di una "lista di controllo" (un questionario strutturato) per ciascun gruppo omogeneo in cui è stata suddivisa la popolazione lavorativa dell'Istituto, da parte di un'equipe comprensiva di tutte le figure interessate (dirigenti, lavoratori, RSPP, medico competente, RLS, presidente del CUG).

Tempistiche:

**Fase Propedeutica - organizzativa** (Febbraio - Aprile 2019)

**Fasi 2 e 3. Valutazione preliminare e approfondita del RSLC** (Maggio - Luglio 2019)

**Definizione priorità degli interventi** (settembre 2019)

**Approfondimenti mediante focus group** (novembre 2019-marzo 2020)

Ad ogni incontro, per ciascun GOL, ha partecipato un gruppo di personale rappresentativo del GOL stesso, scelto tramite sorteggio guidato secondo i seguenti criteri:

- numerosità (in proporzione numerica rispetto al personale del GOL)
- genere (in proporzione numerica rispetto al personale del GOL)
- sottounità di struttura del GOL (aree, sezioni, settori)
- livello professionale (I-III / IV-VIII, in proporzione numerica rispetto al personale del GOL).

La valutazione approfondita è stata invece condotta attraverso la somministrazione di un questionario a tutti i lavoratori.

### 1. Pianificazione degli Interventi

La pianificazione degli interventi è stata condotta secondo la linea guida INAIL con le seguenti fasi:

1. Identificazione delle priorità di intervento
2. Approfondimenti mediante conduzione di Focus Group
3. Individuazione azioni concrete da attuare e relative tempistiche e risorse necessarie
4. Monitoraggio efficacia degli interventi correttivi.

#### Azioni concrete attuate

Seguendo la metodologia INAIL sono stati attuati nel corso del 2020 le azioni seguenti.

*Interventi di prevenzione primaria* trasversali a tutti i GOL:

- Settembre 2019 - Presentazione e discussione dei risultati dell'indagine al management in un Consiglio di Direzione dedicato
- 4 Novembre 2019 - Presentazione dei risultati al personale mediante un workshop interattivo.
- Fine 2019 - È stata avviata una profonda riorganizzazione dell'Istituto con l'aiuto di una società esterna di esperti e task force interna, che ha il fine, tra l'altro, di tenere conto delle criticità emerse nelle dimensioni ruolo, cambiamento, supporto management, supporto colleghi, risultate particolarmente critiche nella valutazione approfondita e nella Pianificazione dei compiti dell'area contenuto del lavoro della valutazione preliminare.
- Nel corso del 2020 - Sblocco dei meccanismi di evoluzione della carriera del personale (criticità evoluzione della carriera/area di contesto del lavoro).
- 2020 - Introduzione di criteri e sistemi di valutazione dei dirigenti in relazione alla corretta gestione del personale negli obiettivi di *performance* (criticità evoluzione della carriera/area di contesto del lavoro).
- Maggio 2020: Intervento di sostituzione del rivestimento in moquette di feltro di tessuto con rivestimento in listelli di legno rivestiti in laminato plastico facilmente lavabile, presso gli ambienti per ufficio (criticità ambiente di lavoro e attrezzature/contenuto del lavoro).
- Luglio 2020 (in corso) - procedura di acquisto Dispositivi di protezione individuale (DPI) su base

pluriennale ed altri accorgimenti tecnico-amministrativi al fine di efficientare il processo di individuazione, acquisto e consegna dei DPI ai lavoratori a fronte della difficile conciliazione tra i tempi di acquisizione e la difficoltà di programmazione a medio-lungo termine propria dell'attività di ricerca, monitoraggio, controllo e emergenza ambientale. (criticità ambiente di lavoro e attrezzature/contenuto del lavoro).

- 2020 (in corso) - Sostituzione delle fotocopiatrici/stampanti di piano (criticità ambiente di lavoro e attrezzature/contenuto del lavoro). Interventi di prevenzione primaria per i singoli GOL:
- Novembre 2019 - Marzo 2020 - Focus Group con il personale e con i responsabili/dirigenti dei GOL. Sono stati eseguiti i *focus-group* dei gruppi con rischio alto, meno uno.<sup>4</sup> L'emergenza COVID-19, intervenuta nel marzo 2020 e tuttora in atto, ha profondamente condizionato tutte le attività dell'Istituto ed ha necessariamente determinato la temporanea sospensione di alcune attività quali i *focus-group* già programmati che per loro natura sono attività da svolgere in presenza e quindi sono state soggette a restrizioni in questo periodo. L'effettuazione di questi indispensabili approfondimenti verrà ripresa non appena la situazione generale tornerà a consentirlo. Interventi di prevenzione secondaria volti ad accrescere il livello di consapevolezza del personale sulle fonti di SLC. Sono in programmazione:
- Formazione specifica per il management per la gestione delle risorse umane e la gestione dei conflitti (criticità supporto management/supporto colleghi/relazioni).
- Acquisizione di strumenti finalizzati ad aumentare le strategie di *coping* per fronteggiare le situazioni di stress da parte dei lavoratori. In particolare attuazione di un protocollo di *mindfulness* psicosomatica per la riduzione dello SLC e per migliorare il benessere psicofisico del personale.

#### 4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

**L'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale, ISPRA, è stato istituito con la legge 133/2008 di conversione, con modificazioni, del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112.**

L'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale (ISPRA) è ente pubblico di ricerca, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, autonomia tecnica, scientifica, organizzativa, finanziaria, gestionale, amministrativa, patrimoniale e contabile.

L'ISPRA è sottoposto alla vigilanza del Ministro dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare (ora Ministero della transizione ecologica). Il Ministro si avvale dell'Istituto nell'esercizio delle proprie attribuzioni, impartendo le direttive generali per il perseguimento dei compiti istituzionali.

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-superiore-la-protezione-e-la-ricerca-ambientale-2021>

Fermo restando lo svolgimento dei compiti, servizi e attività assegnati all'Istituto ai sensi della legislazione vigente, nell'ambito delle predette direttive sono altresì indicate le priorità relative agli ulteriori compiti, al fine del prioritario svolgimento delle funzioni di supporto al Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare.

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 179 del 3 agosto 2010 è stato pubblicato il [Decreto 21 maggio 2010 n. 123](#) ([\) del Ministero dell'Ambiente e per la Tutela del Territorio e del Mare "Regolamento recante norme concernenti la fusione dell'APAT, dell'INFS e dell'ICRAM in un unico istituto, denominato Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale \(ISPRA\), a norma dell'articolo 28, comma 3, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133".](http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn%3Anir%3Aministero_ambiente_e_tutela_territorio_e_mare%3Adecreto%3A2010-05-21%3B123%21vig=)

Presidente:

<https://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/organizzazione/organi-di-indirizzo-politico-amministrativo/titolari-di-incarichi-di-amministrazione-di-direzione-o-di-governo/dott-stefano-laporta>

Consiglio Scientifico

<https://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/organizzazione/organi-di-indirizzo-politico-amministrativo/titolari-di-incarichi-di-amministrazione-di-direzione-o-di-governo/consiglio-scientifico>

Direttore Generale: Alessandro Bratti

<https://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/organizzazione/organi-di-indirizzo-politico-amministrativo/titolari-di-incarichi-di-amministrazione-di-direzione-o-di-governo/dott-alessandro-bratti>

Collegio dei revisori dei conti

<https://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/organizzazione/organi-di-indirizzo-politico-amministrativo/titolari-di-incarichi-di-amministrazione-di-direzione-o-di-governo/collegio-dei-revisori-dei-conti/collegio-dei-revisori-dei-conti>

Consiglio di Amministrazione

<https://www.isprambiente.gov.it/it/amministrazione-trasparente/organizzazione/organi-di-indirizzo-politico-amministrativo/titolari-di-incarichi-di-amministrazione-di-direzione-o-di-governo/Consiglio%20di%20Amministrazione/consiglio-di-amministrazione>

## Sezione 5 - Performance

### Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Si riporta quanto scritto a pag. 38 nel Piano delle performance dell'ISPRA per gli anni 2020-2022:

*"In merito alle azioni poste in essere dall'Istituto sulla promozione delle pari opportunità, si segnala che il CUG dell'Istituto, con nota prot. n.115/CUG del 10 gennaio 2020, in linea con le priorità dell'Unione Europea, che promuove e sostiene la parità di genere sostenendo il cambiamento organizzativo degli istituti di ricerca e integrando la dimensione di genere nei contenuti e nella progettazione delle attività di ricerca e innovazione, ha individuato una serie di aree di intervento: pari opportunità, comunicazione e trasparenza, conciliazione dei tempi vita-lavoro, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza e valorizzazione del benessere. A valle dell'individuazione delle citate aree di intervento ha altresì proposto le specifiche azioni volte a migliorare il benessere ed a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena e reale pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'Istituto, che dovranno essere introdotte con l'emanazione del Piano triennale delle Azioni Positive dell'Istituto. Il mancato completamento del processo di redazione del Piano triennale delle Azioni Positive dell'Istituto non consente di presidiare le stesse con appositi obiettivi inclusi nel presente Piano della performance, pertanto si rimanda all'emanando PTAP per l'analisi e la valutazione degli obiettivi posti in materia di benessere organizzativo."*

Per quanto riguarda invece *l'analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili*, in senso generale questo collegamento è presente nel Sistema ISPRA di valutazione che prevede che la dimensione della performance individuale venga valutata sommando il risultato della *performance* organizzativa di struttura (da un minimo del 60% previsto per i dirigenti al massimo dell'85% per il personale di comparto) con i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali ed ai comportamenti agiti.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Disposizione del Direttore Generale
Tipologia di atto:	Disposizione
Data:	25/09/2018
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale
Eventuale dotazione di budget annuale Sì ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Dotazione euro: €1500,00	
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	webinar gratuiti
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	apposita sezione sul sito internet di ISPRA e nella rete intranet
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

9

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
- attività di fidelizzazione del personale, iniziativa "Progetto Leonardo" per incrementare il benessere lavorativo, ecc.
- proposta di Azioni positive e degli obiettivi di pari opportunità

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

- criteri accesso telelavoro, ruolo Consigliere di fiducia in ISPRA, proposta Regol. esercizio funzione consultiva CUG

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte

:

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

- Indagine sul lavoro da remoto in tempo di covid-19
- attuazione delle Azioni Positive del PTAP

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

ATIVITÀ

Proposta obiettivi di promozione pari opportunità per Piano delle Performance 2020/2022 in attuazione dell'art.10 del D- Lgs. 150/2009 e s.m.i.; Contributi per elaborazione di Azioni Positive per il Piano Triennale di Azioni Positive

Redazione Report di Analisi dal titolo "Il ruolo delle Consigliere di fiducia in ISPRA: analisi e proposte"; Redazione Report di analisi dal titolo "Il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ISPRA nel mese di luglio 2019"

Elaborazione e somministrazione questionario ISPRA per l'indagine sul lavoro da remoto in tempo di covid-19

Parere sui criteri di valutazione domande di accesso al telelavoro in ISPRA; Elaborazione e trasmissione ai vertici del Report di analisi sull'"Indagine sul lavoro da remoto in tempo di covid-19. Criticità, opportunità e prospettive future per lo smart-working "ordinario"; Redazione "Relazione sulla situazione del personale ISPRA - Anno 2019",

Proposta di "Regolamento sulle modalità di esercizio della funzione consultiva del CUG

Organizzazione dell'incontro letterario del "Progetto Leonardo - Il Sistema legge" - per contribuire alla costruzione di una identità di Sistema (SNPA) ed incrementare il benessere organizzativo e la capacità di lavorare in gruppo

Partecipazione all'indagine on-line della Rete Nazionale dei CUG; Video-Spot sul ruolo dei CUG - Iniziativa della Rete Nazionale dei CUG;

Organizzazione e gestione della partecipazione di ISPRA alla Race for the Cure - edizione 2020

Organizzazione Convegno celebrativo per la Giornata internazionale contro la violenza sulle donne dal titolo "Le parole della violenza" - 26 novembre 2020, con realizzazione di installazione artistica; Informativa sugli adempimenti previsti dalla Direttiva del Dipartimento Funzione Pubblica - Presidenza del Consiglio dei Ministri - n. 2 del 16 luglio 2019. Verifica dello stato di attuazione del Piano triennale delle Azioni positive 2019/2021. Richiesta di informazioni

Tutto l'anno: Aggiornamento continuo della sezione CUG nella rete intranet di Istituto; Aggiornamento continuo dei contenuti della sezione CUG sul sito internet di Istituto; Ideazione, progettazione, realizzazione e pubblicazione dei sei numeri della Newsletter bimestrale on-line del CUG; Contributo alla realizzazione della Newsletter bimestrale della rete Nazionale dei CUG della pubblica amministrazione;

Percorso per le Competenze trasversali e per l'orientamento dal titolo "Linguaggio di genere: superare stereotipi associati al femminile e al maschile nel linguaggio amministrativo" - 12 studenti - 30 ore.

## Considerazioni conclusive

....continua l'analisi del PTAP della Sezione 3 - PARI OPPORTUNITA'

### **VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE**

**Condurre una indagine sullo stress lavoro-correlato. Misurazione:**Fatto.**Attuazione:**Avviata nel 2019 e proseguita nel 2020.

**Inserire nei percorsi formativi al personale in materia di salute e sicurezza un modulo formativo ad hoc dedicato alla salute e sicurezza declinata in termini di "genere";Organizzare almeno un percorso formativo l'anno sulla gestione dei conflitti destinati ai responsabili di Unità;Inserire nei percorsi formativi interni in materia di salute e sicurezza un modulo formativo ad hoc dedicato alla salute e sicurezza declinata in termini di "età";Inserire nei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza un modulo formativo ad hoc su compiti e funzioni del CUG e delle Consigliere di fiducia. Misurazione:**fatto/non fatto: in corso. **Attuazione:**le Azioni sono in corso di progettazione e saranno realizzate a partire dal 2021.

**Organizzare almeno due iniziative all'anno per accrescere il senso di appartenenza e la fidelizzazione del personale Misurazione:**fatto. **Attuazione:** Foto contest per allestire i piani di Brancati 48;Incontro letterario del "Progetto Leonardo - Il Sistema legge";"Sei in *smartworking*? Mandaci la tua foto" Foto contest in emergenza COVID 19;"Sei in Istituto? Mandaci la tua foto" Foto contest in emergenza COVID 19;Campagna di sensibilizzazione e raccolta fondi per l'Ospedale Spallanzani di Roma;BioSmartPreview;Speciale orto botanico di Roma;*Race for the Cure* ;Campagna COVID - *design*;Presentazione *on-line* della nuova organizzazione dell'Istituto;Copernicus@work;Open Family "*Banquette* alla

riscossa”;Risposte alle domande sulla riorganizzazione;*Performance*: informazione ai dipendenti;*Smartworking*, criticità e opportunità future;Campagna sulla mobilità in bicicletta;*Workshop on-line* “Stile e scrittura dei documenti amministrativi”;Buone vacanze dalla Band ISPRA;Seminario sulla riorganizzazione;Convegno celebrativo della Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne dal titolo “Le parole della violenza”;Evento di fine anno “Qualcosa di personale”.

## CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

### Analisi qualitativa del rapporto tra il Comitato ed i vertici dell’ISPRA

Come per il 2019 le attività svolte dal CUG nel corso del 2020 sono state espletate nella maggior parte su iniziativa del CUG che appare ancora poco coinvolto e consultato.

Presumibilmente le ragioni risiedono nel fatto che vi è ancora poca consapevolezza della funzione del CUG quale organismo in posizione privilegiata per osservare e rilevare le criticità che emergono nell’organizzazione e del valore aggiunto che può apportare, se opportunamente e debitamente coinvolto, sia sul fronte del benessere lavorativo che dell’efficienza dell’organizzazione in cui opera.

Si registra la totale assenza di coinvolgimento del CUG da parte di alcuni altri organismi che dovrebbero interfacciarsi con il CUG (in particolare Consigliere di Fiducia, Organismo Indipendente di Valutazione).

Si potrebbe, invece, migliorare l’avviato ma non sistematico confronto con il Servizio per la gestione dei processi-*Performance*.

Si ritiene che possa instaurarsi, con l’adozione della proposta di Regolamento dal titolo “Modalità di esercizio della funzione consultiva del CUG” già sottoposto all’approvazione dell’Amministrazione, una più proficua e costante collaborazione negli ambiti di competenza del CUG con tutte le diverse componenti che operano nell’Istituto.

Per una lettura integrale, completa anche di tabelle e grafici, della Relazione sulla situazione del personale ISPRA - Anno 2020 - si rinvia alla pagina internet istituzionale di ISPRA.

---

### Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-superiore-la-protezione-e-la-ricerca-ambientale-2021>