



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale - 2022

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) (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
Dirigente di livello generale		0	0	0	1	3	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale		0	1	1	6	6	0	0	1	2	3
Personale non dirigente	Ricercatore e Tecnologo I-III	2	21	58	81	39	3	13	109	127	67
Personale non dirigente	Funzionario e Collaboratore IV-VIII	2	21	58	81	39	3	13	109	127	67
Totale personale		4	43	117	169	87	6	26	219	257	137
Totale % sul personale complessivo		0,38	4,04	10,99	15,87	8,17	0,56	2,44	20,56	24,13	12,86

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

⁽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⁾

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Ricercatori e Tecnologi	Laurea	159	43,80	204	56,20	363	32,94
Ricercatori e Tecnologi	Laurea magistrale	108	49,09	112	50,91	220	19,96
funzionario di Amministrazione	Laurea	19	23,46	62	76,54	81	7,35
funzionario di Amministrazione	Laurea magistrale	9	52,94	8	47,06	17	1,54
Collaboratore di amministrazione	Laurea magistrale	7	26,92	19	73,08	26	2,36
Collaboratore di amministrazione	Diploma di scuola superiore	30	27,78	78	72,22	108	9,80
Collaboratore tecnico	Laurea	8	42,11	11	57,89	19	1,72
Collaboratore tecnico	Laurea magistrale	10	40,00	15	60,00	25	2,27
Collaboratore tecnico	Diploma di scuola superiore	103	51,24	98	48,76	201	18,24
Operatore di Amministrazione	Diploma di scuola superiore	2	14,29	12	85,71	14	1,27
Operatore di Amministrazione	Inferiore al Diploma superiore	3	30,00	7	70,00	10	0,91
OPERATORE TECNICO	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,09
OPERATORE TECNICO	Diploma di scuola superiore	3	33,33	6	66,67	9	0,82
OPERATORE TECNICO	Inferiore al Diploma superiore	6	75,00	2	25,00	8	0,73
Totale personale		467		635		1102	
Totale % sul personale complessivo		41,40		56,29		97,70	

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

⁽²⁾ 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 2021, risulta essere pari a **1.103 unità** [\[1\] \(#_ftn1\)](#): 635 unità sono donne (58% del personale) mentre 468 unità sono uomini (il restante 42%). Complessivamente il personale conta un **aumento di 20 unità** rispetto al 2020, con la presenza femminile che aumenta di più rispetto a quella maschile.

Il personale, compreso i dirigenti (25 unità), conta **1.128 unità**.

Continua la prevalenza di personale inquadrato nei livelli I-III (51,68%), in lievissima diminuzione rispetto allo scorso anno (-0,58%), a fronte di una presenza di personale inquadrato nei livelli IV-VIII pari al 46,10% di tutto il personale, con un lieve incremento rispetto all'anno precedente (+0,61%).

Il personale femminile, sia a tempo determinato che indeterminato, dei livelli I-VIII raggiunge il 57,57%, con un trend in

costante aumento (57,52% nel 2020 e 56,84% del 2019).

Dei 1.103 dipendenti complessivi, 1.026 sono titolari di contratto a tempo indeterminato (TI) mentre 77 sono titolari di contratto a tempo determinato (TD). Questi ultimi corrispondono al 6,98% di tutto il personale qui considerato, in leggero aumento rispetto al 2020 quando si è registrato un 5,81%.

I dipendenti inquadrati nei livelli I-III a tempo determinato sono 57 a fronte di 20 unità inquadrati nei livelli IV-VIII. Nel complesso vi è una prevalenza degli uomini rispetto alle donne (+11 unità).

Il **personale dirigenziale di I fascia**, come nel 2020, è composto da 5 unità di cui 4 uomini e 1 donna.

Il **personale dirigenziale di II fascia**^{[1] (#_ftn1)}, pari complessivamente a 20 unità, conferma in quanto a numeri e genere quella del 2020 con una prevalenza di uomini (14 a fronte di 6 donne). Di questi 7 hanno un contratto a tempo indeterminato e 18 a tempo determinato. L'85% della componente dirigenziale ISPRA appartiene alla fascia di età > 50 anni. I dirigenti complessivamente rappresentano il 2,22% del personale in servizio al 31 dicembre 2021, dato pressoché stabile rispetto al 2020 quando si registrava un 2,26%.

Il **personale a tempo indeterminato dei livelli I-III**, complessivamente pari a 526 unità, in calo di 2 sole unità rispetto al 2020, si concentra prevalentemente nella fascia di età 51-60, mentre nel 2020 la fascia di maggiore concentrazione era la 41-50. Nel 2021, invece, è la fascia 41-50 quella in cui vi è la maggiore concentrazione di donne (24,14%) come per il 2020 quando però la percentuale si attestava al (28,60%). Gli uomini continuano a popolare di più la fascia di età 51-60 con una presenza del 19,96% rispetto al 19,51% del 2020.

Il **personale a tempo determinato dei livelli I-III**, a fronte di un incremento di 6 unità rispetto al 2020, nel 2021 registra una prevalenza della componente maschile (56,14%) rispetto a quella femminile (43,86%) con un evidente allargamento della forbice riguardo la differenza di genere a favore della componente maschile che cresce di 4 unità rispetto a quella femminile (+2 unità) e con la fascia di età più popolata, sia per le donne che per gli uomini, che è quella 31-40 come nel 2020.

Il **personale a tempo indeterminato dei livelli IV-VIII** registra un considerevole aumento rispetto al 2020 (+108 unità) quando, invece, la riduzione rilevata era stata molto importante (- 117 unità). L'aumento registrato nel 2021 è dovuto sia a nuove procedure concorsuali che a procedure di mobilità.

Il numero delle donne supera ampiamente quello degli uomini e la fascia di età più popolata sia per gli uomini che per le donne è la 51-60, a differenza del 2020 quando le donne popolavano di più la fascia 41-50 e gli uomini la 51-60.

Per il **personale a tempo determinato dei livelli IV-VIII**, nel 2021 si registra un incremento di 5 unità donna. Le donne sono il 40% del totale con una presenza maggiore nelle fasce di età che vanno dai 31 ai 50 anni, come per gli uomini.

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

La maggioranza del **personale** di ISPRA è in possesso della laurea secondo il v. o. universitario (68,27%) in aumento rispetto al 2020 (67,31%). Il personale diplomato si attesta al (30,1%), mentre il personale in possesso di un titolo di studio inferiore è pari al restante 1,63%, in diminuzione rispetto al 2,03% del 2020.

Le donne laureate superano gli uomini (+111 unità), con riferimento al personale con diploma di scuola secondaria superiore le proporzioni rimangono le stesse del 2020.

Non si riscontra una differenza significativa relativa al titolo di studio posseduto: il 68% dei dipendenti donna è laureata così come il 69% dei dipendenti uomo; in possesso di diploma di scuola secondaria superiore sono il 31% delle donne contro il 29% degli uomini e con un titolo di studio inferiore sono 2% degli uomini rispetto all'1% delle donne.

Riguardo gli **Organi statutari** le posizioni attribuite complessivamente sono 18 con l'incremento di 1 unità, rispetto al 2020, tra i componenti del Consiglio di Amministrazione. Si rileva una prevalenza assoluta degli uomini rispetto alle donne, 15 uomini a fronte di solo 3 donne con presenza femminile al 16,66% rispetto all'11,76%.

Gli **incarichi retribuiti** affidati al personale I-III a tempo indeterminato sono 120, in diminuzione rispetto ai 129 del 2020, risultano attribuiti per il 51,7% (pari a n.62 incarichi) agli uomini e per il restante 48.3% (pari a n.58 incarichi a donne).

Gli incarichi al personale IV-V a tempo indeterminato 2021 sono complessivamente 43, rispetto al 2020 quando se ne contavano 48 e risultano attribuiti per il 42% agli uomini e per il restante 58% a donne (per i dettagli si rinvia alla Relazione inviata a monitoraggiocug@governo.it (mailto:monitoraggiocug@governo.it))

[1] (#_ftnref1) Attribuibile anche al personale dipendente dell'Istituto inquadrato nei livelli I-III.

[1] (#_ftnref1) Dato che non comprende personale in aspettativa, fuori ruolo, esonerato, comandato, ecc..

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	5	45	137	193	96	476	43,87	98,35	5	28	229	247	100	609	56,13	94,57
Part Time >50%	0	0	2	2	0	4	11,43	0,83	0	1	15	13	2	31	88,57	4,81
Part Time ≤50%	0	1	3	0	0	4	50,00	0,83	0	0	1	2	1	4	50,00	0,62
Totale	5	46	142	195	96	484			5	29	245	262	103	644		
Totale %	0,44	4,08	12,59	17,29	8,51	42,91			0,44	2,57	21,72	23,23	9,13	57,09		

⁽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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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⁾
	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 %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

⁽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

Sono 61 le unità di personale non dirigenziale in **telelavoro** al 31 dicembre 2021 rispetto alle 64 de 2020; non si riscontra una differenza significativa relativa al genere: 28 uomini in telelavoro pari al 6% del personale uomo, a fronte di 33 quelli attribuiti a donne, pari al 5%.

La maggiore concentrazione di personale che fruisce del telelavoro si registra nella fascia di età 51-60 (28 unità), mentre nella rilevazione precedente la fascia di età più popolata era la 41-50.

Le donne popolano di più la fascia di età 41-50, mentre gli uomini la 51-60.

Il personale in telelavoro nel 2021 rappresenta il 5,53% del personale ISPRA, in leggera diminuzione rispetto al 2020 quando si registrava il 5,91%.

Durante il 2021 è proseguito lo **smart-working** straordinario avviato nel 2020 con la proclamazione, per l'intero Paese, del *lock-down* determinato dall'esigenza di contenere l'emergenza sanitaria da Covid-19.

Nel 2021 i dati superano quelli del 2020 quando si sfiorava il 90% del personale in *smart working*.

Nel 2021 il personale in *smart-working* sfiora quasi il 95% ed è distribuito nella stessa percentuale tra uomini e donne.

Su un totale di 1.103 dipendenti, 42 unità di personale hanno usufruito del **part-time**, in diminuzione rispetto al 2020 quando le unità erano 52.

Le dipendenti donne che hanno usufruito del part-time sono il 5% del personale donna (33 su 635) contro il 2% dei colleghi uomini (9 su 468), con una prevalenza nei livelli IV-VIII e con la fascia di età più popolata 41-50. Complessivamente quasi il 4% di tutto il personale ISPRA ha usufruito del *part-time*, con quasi il 3% donna.

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	648	17,64	3025	82,36	3673	72,33
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	895	85,32	154	14,68	1049	20,66
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	48	14,68	279	85,32	327	6,44
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	17	58,62	12	41,38	29	0,57
Totale permessi	1608	31,67	3470	68,33	5078	

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

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

Nel 2021 il personale che fruisce di **permessi per disabilità propria** conta 30 unità (come nel 2020) pari al 2,72% di tutto il personale.

Come nel 2020 e nel 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 in proporzione vi ricorrono di più rispetto ai colleghi uomini, 3,5% del personale donna contro l'1,7%.

Nel 2021 il personale che fruisce di **permessi per assistenza ai familiari** cresce. Si passa a 220 unità, da 192 del 2020 e 147 unità del 2019.

Come per il 2020 ne fruiscono in misura maggiore i dipendenti dei livelli IV-VIII (125 unità) rispetto ai dipendenti inquadrati nei livelli I-III (95 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 in proporzione sono quasi il doppio dei colleghi uomini, 24,41% contro 13,89%.

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, nel 2021 in ISPRA è stato fruito complessivamente da 29 unità di personale, in netta diminuzione rispetto al 2020 quando si contavano 51 unità. Rappresenta il 2,63% di tutto il personale.

La fascia di età più popolata per le donne è quella 41-50 (86,20%), come nella precedente rilevazione, ed è la fascia popolata anche dagli uomini che ne fruiscono.

Il personale dei livelli I-III ne fruisce in misura maggiore rispetto al personale dei livelli IV-VIII: 19 unità di cui 14 donne.

Relativamente all'analisi di genere, le donne che ne hanno fruito in proporzione sono quasi il triplo dei colleghi uomini (3,62% contro 1,28%).

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

- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- Permessi/congedi per disabilità propria

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

Area di intervento: PARI OPPORTUNITA'

Azione: 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 - **Stato di attuazione:** Il documento previsto non è stato adottato, tuttavia si registra il coinvolgimento del CUG che ha portato alla emanazione dei seguenti documenti: parere sulla bozza di Piano Organizzativo del Lavoro Agile; proposta di aggiornamento delle Azioni contenute nel Piano Triennale delle Azioni Positive per gli adempimenti previsti dalla Direttiva FP n. 2 del 16 luglio 2019 e Piano delle performance ISPRA; parere su nuovo Regolamento di organizzazione ISPRA; partecipazione a riunioni con il responsabile DG SGQ per confronto su misurazione della performance delle Azioni Positive del PTAP ISPRA; proposta di Azioni per il Gender Equality Plan **Attori:** Direzione Generale, CUG. **Misurazione:** Adozione di un documento che formalizzi le tipologie di processi e le modalità di coinvolgimento del CUG su proposta del Comitato medesimo. Successivo monitoraggio dell'efficacia e dell'applicazione delle previsioni del documento **Tempistica** 2021/2022

Azione: Incrementare la trasparenza nelle procedure di ammissione ai percorsi formativi e consolidamento dell'azione - **Stato di attuazione:** Non pervenuto. **Attori:** Dipartimento del personale. **Misurazione:** Invio comunicazioni di attivazione percorsi formativi a tutti i responsabili di CRA, report semestrale dettagliato delle richieste di adesione provenienti dai singoli CRA, report semestrale dettagliato delle richieste evase positivamente distinto per CRA, report semestrale su eventuali ulteriori percorsi formativi attivati con indicazione dei CRA di appartenenza dei fruitori **Tempistica** 2021/2022

Area di Intervento: COMUNICAZIONE E TRASPARENZA

Azione: Creazione ed aggiornamento di uno spazio Intranet contenenti informazioni relative al CUG ed alle tematiche di interesse del CUG - **Stato di attuazione:** Si è provveduto a mantenere aggiornato lo spazio Intranet già creato. **Attori:** CUG, Servizio Informatico, Direzione Generale (Area COM) **Misurazione:** Fatto **Tempistica** 2021/2022

Azione: Realizzazione di una Newsletter del CUG dedicata a divulgare informazioni relative alle tematiche di interesse del CUG - **Stato di attuazione:** Azione realizzata da settembre/ottobre 2019. Con il canale di comunicazione istituzionale ISPRATICOMUNICA la Newsletter viene distribuita con mail a tutto il personale dell'Istituto **Attori:** CUG, Direzione Generale (Area COM) **Misurazione:** Fatto **Tempistica** 2021/2022

Azione: 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 - **Stato di attuazione:** Celebrazione del 25 novembre - Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne - con un evento dal titolo "IL TEMPO DI BEN EDUCARE - Uno sguardo dal passato verso azioni e proposte per nuovi percorsi alla non violenza". **Attori:** CUG **Misurazione:** Fatto **Tempistica** 2021/2022

Azione: Organizzare seminari formativi sulle tecniche di comunicazione efficace rivolti i dipendenti ISPRA appartenenti a tutti i livelli del CCNL EPR - **Stato di attuazione:** Sono state realizzate le seguenti 3 Giornate formative (22 gennaio 2021, 21 febbraio 2021 e 16 aprile 2021) dal titolo "RACCONTARE L'AMBIENTE" *Totale dipendenti ISPRA coinvolti: 259* **Attori:** Direzione Generale (Area COM) **Misurazione:** Numero di seminari organizzati, dipendenti coinvolti **Tempistica** 2021 e 2022

Area di intervento: CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO

Azione: 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 - **Stato di attuazione:** Non pervenuto **Attori:** Dipartimento del personale/CUG **Misurazione:** Fatto/non fatto **Tempistica** 2021/2022

Azione: 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 - **Stato di attuazione:** Non pervenuto **Attori:** Dipartimento del Personale, Responsabili di Unità /CUG **Misurazione:** Fatto/non fatto **Tempistica** 2021/2022

Azione: Organizzare almeno un evento informativo l'anno rivolto ai responsabili di Unità sulla gestione delle modalità agili di lavoro - **Stato di attuazione:** Non pervenuto **Attori:** Dipartimento del personale/CUG **Misurazione:**

Fatto/non fatto **Tempistica** 2021/2022

Azione: Istituire il Nucleo di ascolto interno all'Istituto di cui alla Direttiva 2/2019 del Dipartimento Funzione Pubblica - Stato di attuazione: Nel 2020 il CUG ha elaborato il Report di Analisi dal titolo "Il ruolo delle Consigliere di fiducia in ISPRA: analisi e proposte" inviato ai vertici ISPRA. E' comunque allo studio una bozza di Regolamento da proporre ai vertici **Attori** Dipartimento del Personale, CUG **Misurazione** Fatto/non fatto: in corso **Tempistica** 2021

Azione: Migliorare l'efficacia delle procedure di mobilità/collaborazione interna del personale - Stato di attuazione: Non pervenuti aggiornamenti rispetto a quanto comunicato per il 2020, ovvero che ne era prevista l'attuazione entro il 2021 in ragione del processo di riorganizzativo che era in atto **Attori** Direzione Generale **Misurazione** Revisione della Procedura vigente **Tempistica** Entro 2021

Azione: Favorire l'uso non discriminatorio della lingua italiana, con particolare riferimento al genere, nei documenti amministrativi - Stato di attuazione: Nell'ambito della Rete CUG Ambiente, di cui il CUG

segue in Seconda Parte

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⁾
Obbligatorio sicurezza livelli I-III	0	10	26	17	1	54	50,94	10,42	0	8	25	18	1	52	49,06	6,39
Obbligatorio sicurezza livelli IV-VIII	0	0	17	9	4	30	40,54	5,79	0	0	23	15	6	44	59,46	5,41
Aggiornamento professionale I-III	0	13	71	119	55	258	43,73	49,81	0	8	166	122	36	332	56,27	40,79
Aggiornamento professionale IV-VIII	0	4	49	77	13	143	29,42	27,61	0	5	139	164	35	343	70,58	42,14
Competenze manageriali/relazionali I-III	0	0	2	12	6	20	54,05	3,86	0	0	6	9	2	17	45,95	2,09
Competenze manageriali/relazionali IV-VIII	0	0	2	6	1	9	34,62	1,74	0	0	8	8	1	17	65,38	2,09
Tematiche CUG I-III	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,12
Tematiche CUG IV-VIII	0	0	1	2	0	3	30,00	0,58	0	0	3	4	0	7	70,00	0,86
Violenza di genere IV-VIII	0	0	1	0	0	1	50,00	0,19	0	0	1	0	0	1	50,00	0,12
Totale ore	0	27	169	242	80	518			0	21	371	340	82	814		
Totale ore %	0,00	2,03	12,69	18,17	6,01	38,89			0,00	1,58	27,85	25,53	6,16	61,11		

⁽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

I dati della formazione di seguito rappresentati sono espressi in termini di "presenze in aula" laddove non si fa espresso riferimento alle ore di formazione.

Nel 2021 si registra un incremento di 4.029 ore di formazione rispetto al 2020, con un totale complessivo di 11.423 ore di formazione e 1.283 presenze (+241 unità).

La partecipazione femminile supera quella maschile sia in termini di partecipazione che di ore fruite. Le presenze femminili sono 721 a fronte di 617 del 2020, mentre quella maschile è di 562 presenze a fronte di 425 del 2020.

L'importante aumento delle ore di formazione, già registrato nel 2020 a seguito del *boom* di formazione *on-line* durante il *lock-down* per l'emergenza da Covid-19, si conferma quindi anche per il 2021.

Le donne che hanno fruito del maggior numero di ore di formazione appartengono alla fascia di età 41-50 (3.389 ore) come nel 2020, mentre gli uomini che hanno fruito del maggior numero di ore di formazione appartengono alla fascia di età 51-60 (2.100 ore) come nel 2020.

Quanto ai livelli di inquadramento i dipendenti dei livelli I -III, complessivamente considerati, hanno usufruito di più formazione (641 ore) rispetto ai colleghi dei livelli IV-VIII (519 ore). La formazione per le dipendenti ha superato quella dei colleghi uomini in entrambe le classi di livello.

Tra i dirigenti, la presenza maschile in termini di formazione è più del doppio rispetto a quella femminile. Ciò dipende sicuramente anche dal numero di dirigenti uomini presenti in ISPRA, che come detto precedentemente supera largamente quello delle dirigenti donne.

Con riferimento alla **formazione in materia di salute e sicurezza**, rispetto al 2020, si rileva un fortissimo incremento della formazione erogata in tutti i livelli di inquadramento (salvo che per i dirigenti che non hanno partecipato) ed in tutte le fasce di età, con un totale di 180 dipendenti formati (nel 2020 furono solo 19), prevalentemente donne.

Anche la **formazione mirata all'aggiornamento professionale** del personale fa registrare un incremento superiore al doppio rispetto al 2020. Le presenze maschili sono addirittura il triplo del 2020, confermando il *trend* in forte crescita. I più formati sono sia gli uomini che le donne della fascia di età 51-60 e le donne della fascia di età 41-50.

Molto favore hanno incontrato i **corsi per lo sviluppo di competenze manageriali/relazionali** anche nel 2021 con una partecipazione quasi doppia, complessivamente, rispetto all'anno precedente, con le maggiori presenze maschili della fascia di età 51-60 e delle dipendenti della fascia di età 41-50.

Nel 2021 si registra una flessione del personale formato sulle **tematiche del Comitato Unico di Garanzia**. Le unità formate sono passate da 19 a 13, di queste 9 donne. Ulteriore attività di informazione/formazione è stata svolta anche tramite la fruizione di *webinar* sulle tematiche di interesse.

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⁾	
Concorso III Tec. C31/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Concorso III Tec. C1/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso V Funz. D1/2021	3	50,00	3	50,00	6	1,69	Donna
Incarico lavoro autonomo	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Borsa di studio 01/2021 B	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso VI CTER C2/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso VI CTER C8/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso VI CTER C3/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso VI CTER C7/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso VI CTER C6/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Incarico lavoro autonomo 2/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Incarico lavoro autonomo 3/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Incarico lavoro autonomo 4/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso VI CTER C9/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso VI CTER C5/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C4/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso VI CTER C12/2021	2	66,67	1	33,33	3	0,85	Donna
Concorso III Tec C11/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C10/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso VI CTER C14/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso VI CTER C13/2021	0	0,00	3	100,00	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C16/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Donna
Concorso III Tec C17/2021	2	66,67	1	33,33	3	0,85	Donna
Concorso III Tec C15/2021	2	66,67	1	33,33	3	0,85	Donna
Incarico lavoro autonomo 5/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C19/2021	0	0,00	3	100,00	3	0,85	Uomo
Concorso VI CTER C18/2021	2	50,00	2	50,00	4	1,13	Uomo
Mobilità 1/2021 M	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C20/2021	0	0,00	3	100,00	3	0,85	Uomo
Concorso VI CTER C21/2021	0	0,00	3	100,00	3	0,85	Donna
Concorso III Tec C24/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso VI CTER C22/2021	0	0,00	3	100,00	3	0,85	Donna
Concorso VI CTER C23/2021	0	0,00	3	100,00	3	0,85	Donna

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Concorso III Tec C25/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Assegno di ricerca 1/2021 A	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C26/2021	0	0,00	3	100,00	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C28/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Mobilità 2/2021 M	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C27/2021	0	0,00	3	100,00	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C29/2021	0	0,00	3	100,00	3	0,85	Uomo
Mobilità 3/2021 M	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C31/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Donna
Concorso III Tec C35/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C32/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C34/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Donna
Assegno di ricerca 2/2021 A	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Assegno di ricerca 3/2021 A	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Assegno di ricerca 4/2021 A	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Assegno di ricerca 5/2021 A	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C33/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Donna
Concorso VI CTER C36/2021	0	0,00	3	100,00	3	0,85	Uomo
Incarico lavoro autonomo 6/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Assegno di ricerca 6/2021 A	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Mobilità 4/2021 M	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Mobilità 5/2021 M	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Mobilità 6/2021 M	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Assegno di ricerca 7/2021 A	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C38/2021	2	66,67	1	33,33	3	0,85	Donna
Concorso III Tec C37/2021	0	0,00	3	100,00	3	0,85	Uomo
Assegno di ricerca 8/2021 A	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Assegno di ricerca 9/2021 A	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Incarico lavoro autonomo 7/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C39/2021	2	66,67	1	33,33	3	0,85	Donna
Incarico lavoro autonomo 9/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Incarico lavoro autonomo 10/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Incarico lavoro autonomo 11/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Incarico lavoro autonomo 12/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Incarico lavoro autonomo 13/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Incarico lavoro autonomo 8/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Incarico lavoro autonomo 14/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso VI CTER C40/2021	2	66,67	1	33,33	3	0,85	Uomo
Incarico lavoro autonomo 15/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C41/2021	0	0,00	3	100,00	3	0,85	Uomo
Concorso VI CTER C42/2021	2	66,67	1	33,33	3	0,85	Donna
Concorso III Tec C44/2021	0	0,00	3	100,00	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C45/2021	0	0,00	3	100,00	3	0,85	Uomo
Borsa di studio 2/2021 B	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C43/2021	0	0,00	3	100,00	3	0,85	Donna
Incarico lavoro autonomo 16/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Assegni di ricerca 11/2021 A	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Incarico lavoro autonomo 17/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Borsa di studio 3/2021 B	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Borsa di studio 4/2021 B	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Incarico lavoro autonomo 18/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Mobilità 7/2021 M	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso pubblico unico nazionale V Funz	0	0,00	0	0,00	0	--	
Assegno di ricerca 13/2021 A	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Assegno di ricerca 14/2021 A	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Assegno di ricerca 12/2021 A	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C47/2021	0	0,00	3	100,00	3	0,85	Uomo
Assegno di ricerca 15/2021 A	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Assegno di ricerca 16/2021 A	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Mobilità 8/2021 M	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Incarico lavoro autonomo 19/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Incarico lavoro autonomo 20/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Incarico lavoro autonomo 21/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Incarico lavoro autonomo 22/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Incarico lavoro autonomo 23/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Incarico lavoro autonomo 24/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Borsa di studio 5/2021 B	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C49/2021	0	0,00	3	100,00	3	0,85	Uomo
Assegno di ricerca 17/2021 A	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C51/2021	0	0,00	3	100,00	3	0,85	Donna
Concorso III Tec C50/2021	2	66,67	1	33,33	3	0,85	Donna
Assegno di ricerca 19/2021 A	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C55/2021	2	66,67	1	33,33	3	0,85	Donna
Concorso III Tec C54/2021	0	0,00	3	100,00	3	0,85	Donna
Concorso III Tec C52/2021	0	0,00	3	100,00	3	0,85	Donna
Concorso III Tec C53/2021	0	0,00	3	100,00	3	0,85	Donna
Incarico lavoro autonomo 25/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Incarico lavoro autonomo 27/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Incarico lavoro autonomo 28/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C57/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Mobilità 9/2021 M	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Borsa di studio 6/2021 B	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Assegno di ricerca 20/2021 A	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C58/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Concorso III Tec C59/2021	1	33,33	2	66,67	3	0,85	Uomo
Totale personale	108		247		355		
Totale % sul personale complessivo	9,57		21,90		31,47		

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

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

Il numero complessivo di commissioni di concorso/selezioni è pari a 118.

Considerando tutte le tipologie di concorso/selezione, la maggioranza dei componenti è donna (69,77%).

La situazione si inverte con riferimento ai Presidenti di Commissione, tutti interni all'Istituto, laddove la presenza femminile si riduce al 17,80%.

Anche in questo caso la posizione di maggior peso è attribuita ad un uomo.

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 al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: SÌ

L'indagine sullo stress lavoro-correlato avviata negli anni precedenti, nel corso del 2021, ha visto proseguire l'attuazione delle misure di prevenzione dello stress previste nel Documento di valutazione del rischio stress lavoro-correlato.

In particolare è stata erogata la formazione sul benessere organizzativo per Dirigenti e Preposti e per i Preposti sono state organizzate tre edizioni del corso "Benessere organizzativo sul lavoro nella P.A.: come favorire la qualità della vita professionale dell'efficacia delle prestazioni lavorative."

La formazione dei dirigenti è stata gestita da Unità diverse da RSPP.

Sono stati sbloccati i meccanismi di evoluzione di carriera del personale con i passaggi di livello e con assunzioni di nuovo personale.

Sono stati adottati sistemi di valutazione dei dirigenti in relazione alla corretta gestione del personale è proseguito il processo di riorganizzazione della struttura aziendale.

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), ente pubblico di ricerca, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia tecnico-scientifica, organizzativa, finanziaria, gestionale, patrimoniale e contabile, è stato istituito con la [legge 133/2008](#) (<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn%3Anir%3Astat%3Alegge%3A2008-08-06%3B133%21vig=>) di conversione, con modificazioni, del [Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112](#) (http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn%3Anir%3Astat%3Adecreto_legge%3A2008-06-25%3B112%21vig=).

Con il [Decreto 21 maggio 2010 n. 123](#) (http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn%3Anir%3Aministero_ambiente_e_tutela_territorio_e_mare%3Adecreto%3A2010-05-21%3B123%21vig=) dell'allora Ministero dell'Ambiente e per la Tutela del Territorio e del Mare è stato emanato il "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".

Con Decreto Ministeriale n. 356 del 9 dicembre 2013 è stato approvato lo Statuto dell'ISPRA.

ISPRA è sottoposto alla vigilanza del Ministero della transizione ecologica, il quale si avvale dell'Istituto per i compiti istituzionali e le attività tecnico-scientifiche e di controllo ambientale di interesse nazionale, impartendo le Direttive Generali per il perseguimento dei compiti istituzionali.

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.

Con la legge 28 giugno 2016, n. 132 "Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale" nasce il Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente (SNPA) costituito oltre che da ISPRA, anche dalle 19 Agenzie Regionali (ARPA) e dalle 2 Provinciali (APPA di Trento e Bolzano) nel quale, ISPRA, svolge funzioni di indirizzo e di coordinamento tecnico finalizzato a rendere omogenee ed efficaci l'esercizio delle azioni conoscitive e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente, del supporto alle politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Non essendo attiva la figura del/la Consigliera di fiducia, prevista in passato, il CUG si è adoperato perchè si avviassero le procedure per reperire all'esterno tale figura, così come previsto dal vigente Codice di comportamento ISPRA.

Con riferimento alla Direttiva 2/2019 del Dipartimento Funzione Pubblica nella parte in cui prevede l'istituzione del Nucleo di Ascolto Organizzato (NAO) interno alle organizzazioni su proposta del Presidente del CUG, il CUG ritiene possa essere costituito da una pluralità di componenti in possesso di competenze diversificate, che operino collegialmente ed in relazione funzionale con il CUG per

costituire un ulteriore punto di contatto e di ascolto con chi, all'interno dell'Istituto, si senta oggetto di discriminazioni e/o molestie, in sinergia e integrazione con Cdf.

Tuttavia, alla luce del prossimo reperimento di un/a nuovo/a Consigliera di fiducia si ritiene che le considerazioni sull'opportunità di istituire il NAO possano essere fatte anche di concerto con il/la Consigliera di fiducia.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Il CUG, su richiesta dell'Amministrazione, ha proposto l'aggiornamento annuale del Piano Triennale di Azioni positive (PTAP) in ragione del collegamento con il Ciclo della Performance e costituendo anche allegato al Piano delle performance, ai sensi della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento Funzione Pubblica - n.2/2019.

Ha, quindi, proposto Azioni Positive contenenti specifici obiettivi organizzativi caratterizzati, così come richiesto, dai seguenti elementi: *Specific, Measurable, Achievable, Relevant e Time phased*.

Con l'entrata in vigore del decreto legge 6 agosto 2021, n.80 le Amministrazioni sono state chiamate ad adottare il Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO) che dovrà contenere, tra l'altro, anche *"le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi"*.

In ISPRA, quindi, tra i documenti che comporranno il PIAO vi saranno anche il PTAP ed il Piano per l'identità di genere.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Provvedimento del Direttore Generale
-----------------------------	--------------------------------------

Tipologia di atto:	Disposizione
--------------------	--------------

Data:	25/09/2018
-------	------------

Organo sottoscrittore:	componenti successivamente integrati con altre Disposizioni - Direttore Generale
------------------------	---

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

Interventi realizzati a costo zero:	Sì
-------------------------------------	----

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	Modulo formativo su "CUG e Consigliere/a di fiducia" nell'ambito della formazione obbligatoria di 4 ore in salute e sicurezza per i dipendenti ISPRA,
--	--

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

	Cure – edizione 2021
	Convegno celebrativo per la Giornata internazionale contro la violenza sulle donne dal titolo “IL TEMPO DI BEN EDUCARE - Uno sguardo dal passato verso azioni e proposte per nuovi percorsi alla non violenza”
Esiste una sede fisica del cug?:	Non so
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	spazio sul sito internet ed intranet ISPRA e utilizzo di stanza virtuale per riunioni.
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Non so
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 6	
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
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Redazione della Relazione sulla situazione del personale ISPRA

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

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?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui

progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

Anche per il 2021 le attività svolte sono state molteplici e diversificate, volgendosi sia all'interno che all'esterno dell'Istituto.

Si rileva una maggiore consapevolezza dell'esistenza del CUG sia tra i dipendenti dell'Istituto che per i vertici e soprattutto nella seconda parte dell'anno è emerso, più che nel passato, un maggiore coinvolgimento che tuttavia non appare sufficiente, essendo ancora troppo sporadico e non sistematico.

Molto ampi sono, difatti, i margini di miglioramento soprattutto in considerazione dell'esigenza di creare quel circolo virtuoso tale per cui le azioni di pari opportunità e le Azioni Positive entrino appieno nel ciclo delle *performance*. Molto importante evidenziare come, a questo proposito, è totalmente mancato un confronto con l'Organismo Interno di Valutazione ISPRA.

In particolare si rammenta quanto prevede la direttiva n.2/2019 del Dipartimento Funzione Pubblica allorché declina i campi di azione del Comitato, con specifico riferimento all'espletamento della funzione consultiva *"il CUG svolge un'azione di prevenzione delle potenziali situazioni di discriminazione perché chiamato a formulare pareri sui progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza, sui piani di formazione del personale, sulle forme di flessibilità lavorativa, sugli interventi di conciliazione, nonché sui criteri di valutazione del personale. A tale proposito si richiama l'attenzione delle amministrazioni affinché provvedano sempre ad acquisire il parere del CUG al riguardo."*

L'aspettativa del Comitato è che il processo di inclusione avviato possa intensificarsi per consentire al Comitato di svolgere con la maggiore efficacia possibile i compiti propositivi, consultivi e di verifica che gli sono propri.

segue PIANO TIENNALE AZIONI POSITIVE..

.. ISPRA fa parte, è stato predisposto un documento di cui il Consiglio SNPA ha preso visione **Attori CUG Misurazione**
Presentazione di una proposta alla Direzione Generale da parte del CUG **Tempistica** 2021/2022

Azione: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 - Stato di attuazione: Celebrazione del 25 novembre - Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne - con un evento dal titolo *"IL TEMPO DI BEN EDUCARE - Uno sguardo dal passato verso azioni e proposte per nuovi percorsi alla non violenza"* (CUG), *Story Map* realizzata per la *Giornata delle donne nella scienza* (Area COM) **Attori** Direzione Generale/Dipartimento del personale/CUG **Misurazione** Fatto **Tempistica** 2021/2022

Azione:Publicizzazione del numero verde antiviolenza 1522 all'interno dei locali ISPRA e tra i dipendenti, - **Stato di attuazione:** Nell'ambito del n.14 novembre/dicembre della Newsletter del CUG è stato pubblicato l'articolo *"Informativa sul Congedo per le vittime di violenza: tra le iniziative promosse dalla Rete CUG Ambiente per il contrasto alla violenza contro le donne"* ed è stato pubblicizzato il numero verde antiviolenza che è poi stato pubblicato anche nella intranet aziendale **Attori** Direzione Generale (Area COM) **Misurazione** Numero di cartelli affissi, pubblicazione sul sito Istituzionale **Tempistica** 2021

AREA VALORIZ

Azione:Condurre una indagine sullo stress lavoro-correlato - Stato di attuazione:proseguita attuazione delle misure di prevenzione dello stress previste nel Documento di valutazione del rischio stress lavoro-correlato quindi è stata erogata formazione sul benessere organizzativo per Dirigenti e Preposti e per i Preposti organizzate tre edizioni del corso "Benessere organizzativo sul lavoro nella P.A.: come favorire la qualità della vita professionale dell'efficacia delle prestazioni lavorative."La formazione dei dirigenti è stata gestita da Unità diverse da RSPP.Sbloccati i meccanismi di evoluzione di carriera del personale con i passaggi di livello e con assunzioni di nuovo personale e adottati sistemi di valutazione dei dirigenti in relazione alla corretta gestione del personale, è proseguito il processo di riorganizzazione della struttura aziendale **Attori** Direzione Generale/RSPP/ Medico competente/CUG **Misurazione** Fatto **Tempistica** 2021

Azione: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" - Stato di attuazione:E' stata erogata la formazione del personale sui rischi sul lavoro e sulle misure di prevenzione e protezione declinati in termini di genere ed età: in particolare 5 progetti formativi per un totale di 106 lavoratori **Attori** RSPP, Medico competente **Misurazione** Fatto **Tempistica** 2021/2022

Azione: Organizzare almeno un percorso formativo l'anno sulla gestione dei conflitti destinati ai responsabili di Unità - Stato di attuazione:*Non pervenuto* **Attori** Dipartimento del Personale **Misurazione** Fatto/non fatto: in corso **Tempistica** 2021/2022

Azione: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" - Stato di attuazione:**Erogata la formazione del personale sui rischi sul lavoro e sulle misure di prevenzione e protezione declinati in termini di genere ed età: in particolare 5 progetti formativi per 106 lavoratori

Azione: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 - **Stato di attuazione:**Azione realizzata dal 2021

Azione:Organizzare almeno due iniziative all'anno per accrescere il senso di appartenenza e la fidelizzazione del personale - **Stato di attuazione:***Si rinvia alla tabella della Relazione inviata a monitoraggiocug@governo.it (<mailto:monitoraggiocug@governo.it>)*

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-superiore-la-protezione-e-la-ricerca-ambientale-2022>