



Relazione CUG

Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale - 2023

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
\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/ispra_rm/piano-2022-2024-allegato/piano_azioni_positive_ispra_rm-
triennio_piano-2022-2024-allegato-
anno_2022.pdf\) \(1.69 MB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/ispra_rm/piano-2022-2024-allegato-anno_2022.pdf)

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
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale % sul personale complessivo		--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

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⁾
Operatore di Amministrazione	Inferiore al Diploma superiore	4	26,67	11	73,33	15	0,95
Operatore di Amministrazione	Diploma di scuola superiore	5	25,00	15	75,00	20	1,27
Collaboratore tecnico	Diploma di scuola superiore	105	46,88	119	53,13	224	14,20
Collaboratore tecnico	Laurea	11	39,29	17	60,71	28	1,78
Collaboratore tecnico	Laurea magistrale	12	32,43	25	67,57	37	2,35
Collaboratore di amministrazione	Inferiore al Diploma superiore	30	24,19	94	75,81	124	7,86

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Collaboratore di amministrazione	Diploma di scuola superiore	3	16,67	15	83,33	18	1,14
Collaboratore di amministrazione	Laurea	4	23,53	13	76,47	17	1,08
Collaboratore di amministrazione	Laurea magistrale	6	40,00	9	60,00	15	0,95
Funzionario di amministrazione	Laurea magistrale	31	27,43	82	72,57	113	7,17
Tecnologo/Ricercatore I-III	Laurea magistrale	273	44,83	336	55,17	609	38,62
Tecnologo/Ricercatore I-III	Dottorato di ricerca	95	45,89	112	54,11	207	13,13
Tecnologo/Ricercatore I-III	Master di II livello	57	38,00	93	62,00	150	9,51
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		636		941		1577	
Totale % sul personale complessivo		53,76		79,54		133,31	

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

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

I dati relativi alla tabella Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento (tabella 1.1) non sono stati inseriti nel portale ma sono stati trasmessi al CUG.

La ripartizione del personale per genere conferma il dato 2021 con prevalenza complessiva di donne (pari a n. 669 unità, 56,55% del totale) rispetto agli uomini (pari a n.514 unità, 43,45% del totale), con un incremento percentuale della componente maschile rispetto al 2021 pari a +0,36%. La **ripartizione del personale per età** attesta che, in linea con i dati generali del pubblico impiego, l'età media dei dipendenti risulta molto elevata (pari a 50,84 anni nel 2022). La percentuale di dipendenti con un'età inferiore ai 40 anni è pari solo all' 11,24% (6,51% uomini e 4,73% donne), nel 2021 era pari al 7,71%. Si registra una diminuzione di n.33 unità di personale (20 uomini e 13 donne) con età maggiore di 60 anni.

La prevalenza di donne si conferma nei livelli non dirigenziali. Il personale dei livelli I-III (ricercatori e tecnologi) è costituito da una percentuale di donne pari al 55,66% (349 unità) e di uomini pari al 44,34% (278 uomini). Nelle fasce di tecnologi e ricercatori minori di 41 anni e maggiori di 60 anni, gli uomini prevalgono sulle donne. Nei livelli IV-VIII (funzionari e collaboratori) la percentuale di donne è pari al 58,77% (315 unità), gli uomini sono pari al 41,23 % (221 unità), l'unica fascia anagrafica dove gli uomini prevalgono sulle donne è quella tra i 31 e 40 anni.

La rappresentanza femminile si abbassa drasticamente nei livelli dirigenziali, i dirigenti generali (I fascia) sono costituiti per il 66,7% da uomini (2 unità) e per il restante 33,3% da donne (1 unità); la situazione peggiora ulteriormente per i dirigenti di seconda fascia costituiti per il 76,47% (13 unità) da uomini e solo per il 23,53 % da donne (4 unità). **Nei ruoli di vertice la rappresentanza femminile risulta ancora minoritaria,** il ruolo di Presidente dell'Ente è ricoperto da un uomo, il consiglio di amministrazione risulta costituito dal 60% di uomini e dal 40% di donne (3 componenti uomo di cui uno Presidente e 2 componenti donna); il consiglio scientifico, costituito dal Presidente e da 5 componenti nominati, è costituito dal 50% di uomini e dal 50% di donne. Il ruolo di Direttore Generale risulta, per la prima volta in Istituto, ricoperto da una donna. Il collegio di revisori dei conti risulta costituito per l'80% da uomini e solo per il restante 20% da donne, l'OIV risulta invece costituito in prevalenza da donne (66,67%). Rispetto all'**anzianità nei profili e livelli non dirigenziali**, ripartite per età e per genere (1.2), i dati per analizzare la tematica non sono nella disponibilità del CUG ISPRA. Rispetto ai dati forniti

relativi ai **titoli di studio** (1.3) il GUG rileva talune incongruenze, in particolare sembrerebbe che non tutti i ricercatori e tecnologi risultino laureati, infatti nei livelli I-III i dati registrano: 273 uomini laureati (a fronte di 278 in servizio nei livelli I-III) e 336 donne laureate (a fronte di 349 in servizio nei livelli I-III). Il 33,01% del personale inquadrato nei livelli I-III risulta in possesso di dottorato, gli uomini con dottorato sono il 34,17% contro il 34,17% delle donne; il 23,92% del personale inquadrato nei livelli I-III risulta in possesso di master di II livello (gli uomini con master sono il 20,50%, le donne con master sono il 26,64%). N. 230 unità (69 uomini e 161 donne) corrispondenti al **42,91% del totale degli inquadrati nei livelli IV-VIII (che è pari a 536 unità) risultano in possesso di un titolo di studio superiore a quello necessario per l'accesso nel profilo**; risultano in possesso di un titolo superiore il 31,22% dei n. 221 uomini inquadrati nei livelli IV-VIII e ben il 51,11% delle n. 315 donne. Anche esaminando i dati per singoli profili emerge che **la percentuale di donne con titoli superiori (a quelli necessari per l'accesso) risulta decisamente maggiore rispetto a quella degli uomini**. In merito al personale dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio (1.4), dall'esame dei dati inseriti integrati con i dati pubblicati sul sito web dell'Istituto, emerge che il 53% dei dirigenti di II fascia (3 UOMINI a TI, 3 UOMINI TD, 3 DONNE a TD) non possiede un titolo di studio superiore a quello necessario per l'accesso al profilo.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza
Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Telelavoro	0	0	9	14	6	29	49,15	6,35	0	0	16	12	2	30	50,85	4,27
Smart working	6	59	113	156	55	389	41,43	85,12	7	47	212	217	67	550	58,57	78,24
Personale che fruisce di legge 104 per disabilità proprie	0	1	1	7	0	9	30,00	1,97	0	0	5	8	8	21	70,00	2,99
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	0	6	10	7	23	27,38	5,03	0	1	19	35	6	61	72,62	8,68
Personale che fruisce di congedo parentale	0	3	2	2	0	7	14,58	1,53	0	12	26	3	0	41	85,42	5,83
Totale	6	63	131	189	68	457			7	60	278	275	83	703		
Totale %	0,52	5,43	11,29	16,29	5,86	39,40			0,60	5,17	23,97	23,71	7,16	60,60		

⁽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

Il personale che nel 2022 fruisce di **telelavoro (2.1.)** risulta inquadrato nei livelli I-VIII, dall'analisi dei dati messi a disposizione del CUG non risultano dirigenti beneficiari di tale misura. Fruiscono di questa misura complessivi **n.59**

dipendenti (n. 29 uomini e n.30 donne), pari al 5,07 % del totale del personale in servizio nei livelli I-VIII. Se in valore assoluto il numero di donne supera quello degli uomini, da un punto di vista effettivo, ovvero in percentuale, **gli uomini fruiscono maggiormente di questa tipologia di conciliazione**: il 5,81% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro il 4,52% delle donne. La fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella dei 51-60 anni per gli uomini e 41-50 per le donne. Rispetto al 2021, si rileva una diminuzione complessiva del ricorso alla misura di n. 2 unità, analizzando il dato dal punto di vista di genere rileviamo che nel 2022 fruiscono della misura n.3 donne in meno e n.1 uomo in più rispetto all'anno precedente. Anche nel 2021 erano gli uomini a fruire maggiormente del telelavoro: 5,98% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII contro il 5,20% delle donne; nel 2022 la fascia di età dove si riscontra il maggior numero di fruitori nel 2022 resta invariata rispetto a quella registrata nel 2021, sia per gli uomini che per le donne.

Il personale che nel 2022 fruisce di **lavoro agile** (2.2) risulta inquadrato nei livelli I-VIII, dall'analisi dei dati messi a disposizione del CUG non risultano dirigenti beneficiari di tale misura. Fruiscono di questa misura complessivi n.939 dipendenti (n. 389 uomini e n.550 donne), pari al 80,74 % del totale del personale in servizio nei livelli I-VIII. In valore assoluto il numero di donne supera quello degli uomini, anche in valore percentuale **le donne fruiscono maggiormente di questa tipologia di conciliazione**: il 77,96 % del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro l' 82,83% delle donne. La fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella dei 51-60 anni per gli uomini e per le donne. Rispetto al 2021, si rileva una diminuzione complessiva del ricorso alla misura di n. 108 unità, analizzando il dato dal punto di vista di genere rileviamo che nel 2022 fruiscono della misura n.53 donne in meno e n.55 uomini in meno rispetto all'anno precedente. Anche nel 2021 dal punto di vista percentuale erano le donne a fruire maggiormente del lavoro agile 94,87% del totale degli uomini contro il 94,96 % delle donne, la fascia di età dove si conta il maggior numero di fruitori resta invariata rispetto all'anno precedente sia per gli uomini che per le donne.

I dati relativi alla fruizione del **part time** (2.3) a richiesta nel 2022 non sono stati inseriti da Ispra nel portale, ma sono stati messi a disposizione del CUG. Il personale che nel 2022 fruisce del part time a richiesta risulta inquadrato nei livelli I-VIII, non risultano dirigenti beneficiari di tale misura. Fruiscono di questa misura complessivi n. 39 dipendenti (n. 6 uomini e n.33 donne), pari al 3,35 % del totale del personale in servizio nei livelli I-VIII. In valore assoluto il numero di donne supera quello degli uomini, anche in valore percentuale **le donne fruiscono maggiormente di questa tipologia di conciliazione**: l'1,20% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro il 4,97% delle donne. La fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella dei 41-50 anni per le donne, mentre per gli uomini i fruitori sono equamente distribuiti nella fascia 41-50 e 51-60. Rispetto al 2021, si rileva una diminuzione complessiva del ricorso alla misura di n. 3 unità, tutte di genere maschile.

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	1336	30,38	3062	69,62	4398	72,53
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	828	75,69	266	24,31	1094	18,04
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	101	18,60	442	81,40	543	8,95
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	0	0,00	29	100,00	29	0,48
Totale permessi	2265	37,35	3799	62,65	6064	

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

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

Il personale che nel 2022 fruisce di **permessi L.104/92 per disabilità propria (2.4)** risulta inquadrato nei livelli I-VIII, non risultano dirigenti beneficiari di tale misura, fruiscono n.30 dipendenti :n. 9 uomini e n.21 donne, pari al 2,58% del totale del personale in servizio nei livelli I-VIII. Le **donne fruiscono maggiormente di questa tipologia di conciliazione**: l'1,80 % del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro l' 3,16% delle donne. La fascia di età con maggiore fruizione è quella dei 51-60 anni per gli uomini, per le donne il numero più alto di fruitori si riscontra sia nella fascia 51-60 che in quella maggiore di 60. Rispetto al 2021, si rileva una invarianza del numero complessivo di unità (30) ma nel 2022 fruiscono della misura n.1 donna in meno e n.1 uomo in più rispetto all'anno precedente. Anche nel 2021 erano le donne a fruire maggiormente di questo istituto, il 3,46% del totale delle donne inquadrate nei livelli I-VIII contro l'1,71 % degli uomini, la fascia di età dove si conta il maggior numero di fruitori resta invariata per gli uomini, invece per le donne la maggiore concentrazione nel 2021 si registra nella fascia 51-60.

Il personale che nel 2022 fruisce di **permessi L.104/92 per assistenza ai familiari (2.5)** risulta inquadrato nei livelli I-VIII, non risultano dirigenti beneficiari di tale misura. Fruiscono n.84 dipendenti (n. 23 uomini e n.61 donne), pari al 7,22% del totale del personale in servizio nei livelli I-VIII. Le **donne fruiscono maggiormente di questa tipologia di conciliazione**: l'4,61% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro l' 9,19% delle donne. La fascia di età con maggiore fruizione è quella dei 51-60 anni sia per gli uomini che per le donne. Si **rileva una sostanziale riduzione del numero complessivo di unità rispetto agli anni precedenti**, nel 2021 erano 220, nel 2020 erano 192, nel 2019 erano 147; nel 2022 fruiscono della misura n.94 donne in meno e n.42 uomini in meno rispetto all'anno precedente. Anche nel 2021 dal punto di vista percentuale erano le donne a fruire maggiormente di questa misura, il 24,41% del totale delle donne inquadrate nei livelli I-VIII contro l'13,89% degli uomini, la fascia di età con maggior numero di fruitori tra il 2022 e il 2021 resta invariata per gli uomini e per le donne (fascia 51-60).

Il personale che nel 2022 fruisce di **permessi di congedo parentale (2.6)** risulta inquadrato nei livelli I-VIII, non risultano dirigenti beneficiari di tale misura. Fruiscono n.48 dipendenti (n. 7 uomini e n.41 donne), pari al 4,13% del totale del personale in servizio nei livelli I-VIII. In valore assoluto il numero di donne supera quello degli uomini, anche in valore percentuale **le donne fruiscono maggiormente di questa tipologia di conciliazione**: l'1,40% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro il 6,17% delle donne. La fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella dei 31-40 anni per gli uomini e tra i 41-50 per le donne. Rispetto al 2021 si **rileva un aumento di 19 unità pari a un incremento del 65,52% del numero complessivo di unità rispetto ai n.29 complessivi fruitori dell'anno precedente**; dal punto di vista di genere rileviamo che nel 2022 fruiscono della misura n.18 donne in più e n.1 uomo in più rispetto all'anno precedente. Anche nel 2021 dal punto di vista percentuale erano le donne a fruire maggiormente del congedo parentale il 3,62% del totale delle donne inquadrate nei livelli I-VIII contro l'1,28% degli uomini, la fascia di età dove si concentra il maggior numero di fruitori uomini nel 2021 è tra i 41-50, la fascia di età dove si concentra il maggior numero di fruitorie risulta essere tra i 41-50 sia nel 2021 che nel 2022.

Nel portale sono stati inseriti anche i dati relativi alla fruizione oraria e giornaliera dei congedi parentali e della L.104/92. Si evidenzia che i dati non sono stati distinti tra livelli di inquadramento, inoltre i permessi della L.104/92 sono stati accorpati senza distinzione fra permessi per disabilità propria e per assistenza ai familiari Dall'esame dei dati emerge che, sebbene il numero della platea di donne che chiede di fruire degli istituti dei permessi L.104/92 e congedo parentale sia superiore (anche in termini percentuali) rispetto a quello degli uomini, **l'uso reale a livello pro-capite (ovvero assenza da lavoro giustificata con tali permessi) è maggiore per uomini**. Infatti nel 2022, il numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti pro capite dagli uomini è pari a 42, invece è 37 quello delle donne; il numero di ore di permessi orari L. 104/1992 fruiti pro capite dagli uomini è pari a 26, invece è 3 quello delle donne; il numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti pro capite dagli uomini è pari a 51, invece è 11 quello delle donne; gli uomini non fruiscono di permessi orari per congedo, invece le ore pro-capite delle donne sono pari a 1.

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

- Congedi parentali

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 **Sì**
redigere il Bilancio di genere?:

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

Dato non pervenuto in quanto la commissione è stata nominata il 09/03/23, non sussistono i tempi necessari all'estrazione dei dati richiesti.

Con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 7/CA del 19/04/2022 l'ISPRA, sentito il CUG, ha adottato il *PIAO che include PTAP* integrato con il Gender Equality Plan.

Il PTAP individua cinque "aree di intervento": Pari opportunità (azioni n.1,2); Comunicazione e trasparenza (azioni n.5,4,5); Conciliazione dei tempi vita-lavoro (azione n.6); Contrasto alle discriminazioni ed alla violenza (azioni n.7,8); Valorizzazione del benessere (azioni n.9,10).

A ciascuna azione sono associate le Unità organizzative che per competenza sono tenute alla realizzazione, i tempi e le modalità con cui misurare la realizzazione.

AZIONE n.1 Redazione del Bilancio di genere dell'Istituto

Obiettivo specifico: Rafforzare all'interno dell'Istituto una cultura condivisa delle pari opportunità e del valore dell'inclusione e fornire analisi dei dati in un'ottica di genere

Risultato atteso: Adozione del Bilancio di genere

Soggetto attuatore: DG

Stato di attuazione: *REALIZZATA*. Il primo bilancio di genere dell'ISPRA è stato adottato con Disposizione n. 743/DG del 30/12/2022 ed pubblicato nella sezione "amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Istituto.

AZIONE n.2: Raccolta sistematica di dati quantitativi disaggregati per genere sulle procedure concorsuali del personale

Obiettivo specifico: Promuovere misure atte a garantire l'applicazione di misure di parità di genere nell'ambito delle procedure di reclutamento.

Risultato atteso: Report 2022

Soggetto attuatore: AGP-GIU

Stato di attuazione: informazione non disponibile al CUG

AZIONE n.3 : Monitoraggio e aggiornamento della pagina Intranet ed Internet del CUG

Obiettivo specifico: Mantenere aggiornato il personale e gli utenti esterni sulle attività del CUG, della Rete CUG Ambiente e della Rete Nazionale dei CUG

Risultato atteso: Minimo aggiornamenti n.10/anno

Soggetto attuatore: CUG e DG-COM

Stato di attuazione: *REALIZZATA*. Sono stati fatti 15 aggiornamenti

AZIONE n.4: Realizzazione di una Newsletter del CUG

Obiettivo specifico: Informare i dipendenti sulle attività del CUG e sulle tematiche affrontate creando un collegamento diretto con il personale

Risultato atteso: 4 pubblicazioni/anno

Soggetto attuatore: CUG DG-COM

Stato di attuazione: *REALIZZATA* Uscite trimestrali dedicate a temi specifici.

AZIONE n.5: Organizzare almeno un intervento formativo all'anno per sviluppare conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità, ai diritti della persona e sui temi delle pari opportunità, il contrasto alla violenza di genere ed alle discriminazioni

Obiettivo specifico: Sviluppare la proposta formativa per sviluppare conoscenze e competenze del personale

Risultato atteso: almeno n.1 evento/anno

Soggetto attuatore: CUG/AGP-GIU/DG-COM

Stato di attuazione: *REALIZZATA*. Corso di formazione dal titolo "Violenza di genere, discriminazione e molestie in ambito lavorativo", che si è tenuto in due sessioni. Partecipanti 173 unità, di cui 113 donne e 60 uomini. Risorse impegnate: € 5.000,00 e un incontro dal titolo "Episodi di violenza e molestia, pregiudizi e stereotipi di genere anche nei luoghi di lavoro". 88 dipendenti, di cui 62 uomini e 26 donne.

AZIONE n. 6: Stipula di Convenzioni/Accordi con Centri estivi, ludoteche e nidi per agevolazioni economiche nella fruizione dei servizi offerti ai figli dei dipendenti

Obiettivo specifico: Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura

Soggetto attuatore: AGP DIR

Risultato atteso: n.1 convenzione/anno

Stato di attuazione: La misura non è stata al momento realizzata, per diverse contingenze sia di natura economica che gestionale; è tutt'ora presente nel piano triennale.

AZIONE n.7: Azioni di informazione obbligatoria su molestie e discriminazioni nei luoghi di lavoro, con cadenza almeno annuale

Obiettivo specifico Incrementare la consapevolezza sui temi della discriminazione e delle molestie in ambito lavorativo

Soggetto attuatore: AGP GIU

Risultato atteso: almeno n.1 evento/anno

Stato di attuazione: informazione non disponibile al CUG

AZIONE n.8 : Realizzazione materiali con contenuti informativi sul tema della violenza e una lista di recapiti utili cui rivolgersi in caso di violenza subita o assistita; documentazione da pubblicare sul portale dell'Istituto

Obiettivo specifico: Contribuire a costruire una rete di prevenzione e protezione contro la violenza

Soggetto attuatore: DG-COM

Risultato atteso: materiale informativo

Stato di attuazione: REALIZZATA. La misura è stata realizzata attraverso la pubblicazione del numero antiviolenza 1522 nella pagina intranet, nell'area dedicata alla consultazione del cartellino

AZIONE n.9 : Inserire nei percorsi formativi al personale in materia di salute e sicurezza un modulo formativo sui rischi psicosociali e sulla salute e sicurezza declinata in termini di "genere"

Obiettivo specifico: Formare sulle differenze di genere con particolare riferimento ai rischi psicosociali e sulla salute e sicurezza

Soggetto attuatore: RSPP

Risultato atteso: % copertura sui corsi erogati

Stato di attuazione: REALIZZATA. Nel corso del 2022 sono stati organizzati n. 3 corsi di formazione specifica per i lavoratori.

AZIONE n. 10: Organizzare almeno un percorso formativo l'anno sulla gestione dei conflitti destinati ai responsabili di Unità

Obiettivo specifico: Fornire gli strumenti per gestire i potenziali conflitti e risolvere positivamente le tensioni

Soggetto attuatore: AGP GIU

Risultato atteso: almeno 1 evento/anno

Stato di attuazione: REALIZZATA Corso "Benessere, stress e work life balance nella P.A.: chiavi per qualità nella vita professionale e efficacia delle prestazioni lavorative" partecipanti 149 unità, di cui 100 donne e 49 uomini. Risorse impegnate:€ 9.950,00

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾

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⁾
Aggiornamento professionale dirigenti	0	6	0	2	4	12	70,59	1,85	0	0	1	2	2	5	29,41	0,48
Aggiornamento professionale I-III	1	26	37	40	7	111	40,51	17,16	0	16	70	64	13	163	59,49	15,79
Aggiornamento professionale IV-VIII	19	49	75	83	20	246	31,38	38,02	34	19	206	238	41	538	68,62	52,13
Competenze manageriali/Relazionali	0	1	2	7	6	16	80,00	2,47	0	0	1	2	1	4	20,00	0,39
Competenze manageriali/relazionali I-III	0	0	15	23	22	60	52,17	9,27	0	0	16	28	11	55	47,83	5,33
Competenze manageriali/relazionali IV-VIII	0	1	4	9	6	20	42,55	3,09	0	0	7	15	5	27	57,45	2,62
Tematiche CUG	0	0	0	1	1	2	100,00	0,31	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tematiche CUG I-III	0	4	8	11	11	34	41,98	5,26	0	1	16	23	7	47	58,02	4,55
Tematiche CUG IV-VIII	3	9	0	12	5	29	33,33	4,48	1	7	0	37	13	58	66,67	5,62
Violenza di Genere Dirigenti	0	1	0	5	4	10	71,43	1,55	0	0	0	2	2	4	28,57	0,39
Violenza di Genere I-III	0	0	11	14	10	35	39,77	5,41	0	0	19	27	7	53	60,23	5,14
Violenza di genere IV-VIII	0	1	17	25	17	60	51,72	9,27	0	3	19	24	10	56	48,28	5,43
Anticorruzione	0	1	4	6	1	12	35,29	1,85	1	1	10	5	5	22	64,71	2,13
Totale ore	23	99	173	238	114	647			36	47	365	467	117	1032		
Totale ore %	1,37	5,90	10,30	14,18	6,79	38,53			2,14	2,80	21,74	27,81	6,97	61,47		

⁽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?:

Sì

L'ISPRA, sensibile alle sollecitazioni provenienti sia a livello europeo che a livello nazionale sul perseguitamento di politiche volte all'eguaglianza di genere, ha inserito nel PIAO 2022-2024, fra le Azioni Positive da realizzare la redazione del "Bilancio di genere" e, con Disposizione n. 743/DG del 30/12/2022, ha adottato il primo bilancio di genere dell'Istituto.

Il documento pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, alla sezione "amministrazione trasparente", offre una fotografia della distribuzione di genere del personale e della partecipazione di donne e uomini ai vari livelli dell'organizzazione dell'Istituto, dagli organi di vertice alle singole strutture organizzative.

In particolare, come si legge nella stessa "Presentazione" del documento, attraverso lo stesso, l'Amministrazione ha voluto "monitorare la distribuzione di genere del proprio personale nonché la partecipazione di donne e uomini ai vari livelli degli organi di vertice, di direzione delle proprie strutture organizzative e di coordinamento dei progetti di ricerca attivati".

Il documento prodotto dall'Istituto si compone di elaborazioni statistiche che inquadra l'organizzazione dell'Ente in un'ottica di genere, al fine di consentire un'analisi delle politiche organizzative dell'Istituto che tenga conto delle differenze rilevate.

In particolare, l'analisi ed il monitoraggio condotto nel documento, ha avuto come base l'analisi di contesto, nel corso della quale si è proceduto ad una descrizione dettagliata della struttura del personale, della sua distribuzione ai diversi livelli di

inquadramento e dell'incidenza del genere nelle progressioni di carriera, piuttosto che nella fruizione di specifici istituti di flessibilità, per giungere all'elaborazione di proposte concrete che possano ridurre il gap esistente fra uomini e donne ai diversi livelli ed programmare una strategia di distribuzione delle spese, che tenga conto delle diverse esigenze dovute alla diversità di genere.

Obiettivo del documento, infatti, non era offrire all'esterno una mera "fotografia" del contesto organizzativo dell'ente e della distribuzione del personale per genere - che sarebbe stato altamente riduttivo rispetto alla stessa finalità dello strumento in esame - ma "offrire spunti di riflessione e sollecitazioni" per porre in essere le azioni più adeguate a rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione delle pari opportunità nell'organizzazione del lavoro.

Nelle "Conclusioni" al "Bilancio di genere" dell'ISPRA si legge segnatamente: "A conclusione del lavoro sono emerse due necessità ovvero sia rendere più organiche e accessibili le informazioni di genere, anche attraverso l'adozione di strumenti atti sia ad estendere e approfondire l'ambito di analisi del Bdg che supportare e indirizzare la distribuzione delle risorse di bilancio per intervenire sulle disuguaglianze di genere già a livello previsionale integrando il ciclo del Bdg nel virtuoso processo dei diversi documenti di programmazione, strategici e di rendicontazione di ISPRA".

La redazione di questo primo documento si pone, dunque, come base per l'elaborazione di un bilancio di genere dell'Amministrazione più esteso, che tenga conto della classificazione delle diverse voci di spesa in un'ottica di genere e orienti le scelte strategiche dell'Istituto in modo da ristabilire l'uguaglianza e la pari opportunità nella struttura organizzativa del lavoro.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Selezione incarichi di collaborazione 01/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
Selezione di incarichi di collaborazione 02/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
Selezione di incarichi di collaborazione 03/22	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Uomo
Selezione di incarichi di collaborazione 04/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
Selezione di incarichi di collaborazione 05/22	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Uomo
Selezione di incarichi di collaborazione 06/22	6	100,00	0	0,00	6	2,50	Uomo
Selezione di incarichi di collaborazione 07/23	3	100,00	0	0,00	3	1,25	Uomo
Selezione di incarichi di collaborazione 08/222	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
Selezione di incarichi di collaborazione 09/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
Selezione di incarichi di collaborazione 10/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
Selezione di incarichi di collaborazione	3	100,00	0	0,00	3	1,25	Uomo

Relazione CUG - Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale - 2023

17 February 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-superiore-la-protezione-e-la-ricerca-ambientale-2023>

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Selezione di incarichi di collaborazione 12/22	3	100,00	0	0,00	3	1,25	Uomo
Selezione di incarichi di collaborazione 13/22	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Uomo
Selezione di incarichi di collaborazione 14/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
Selezione di incarichi di collaborazione 15/22	3	100,00	0	0,00	3	1,25	Uomo
Selezione di incarichi di collaborazione 16/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
Selezione di incarichi di collaborazione 17/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
Selezione assegno di ricerca 01/22	2	50,00	2	50,00	4	1,67	Uomo
Selezione assegno di ricerca 02/22	1	25,00	3	75,00	4	1,67	Donna
Selezione assegno di ricerca 03/22	1	25,00	3	75,00	4	1,67	Donna
Selezione assegno di ricerca 04/22	2	50,00	2	50,00	4	1,67	Donna
Selezione assegno di ricerca 05/22	0	0,00	4	100,00	4	1,67	Donna
Selezione assegno di ricerca 06/22	2	50,00	2	50,00	4	1,67	Donna
Selezione assegno di ricerca 07/22	2	50,00	2	50,00	4	1,67	Donna
Selezione assegno di ricerca 08/22	1	20,00	4	80,00	5	2,08	Donna
Selezione assegno di ricerca 09/22	0	0,00	4	100,00	4	1,67	Donna
Selezione assegno di ricerca 10/22	1	25,00	3	75,00	4	1,67	Donna
Selezione assegno di ricerca 11/22	0	0,00	4	100,00	4	1,67	Donna
Selezione assegno di ricerca 12/22	1	25,00	3	75,00	4	1,67	Donna
Selezione assegno di ricerca 13/22	2	50,00	2	50,00	4	1,67	Donna
Selezione assegno di ricerca 14/22	1	25,00	3	75,00	4	1,67	Donna
Selezione assegno di ricerca 15/22	1	25,00	3	75,00	4	1,67	Uomo
Selezione assegno di ricerca 16/22	1	25,00	3	75,00	4	1,67	Uomo
Selezione Borse di Studio 01/22	1	25,00	3	75,00	4	1,67	Donna
Selezione Borse di Studio 02/22	1	25,00	3	75,00	4	1,67	Donna
Selezione Borse di Studio 03/22	1	25,00	3	75,00	4	1,67	Donna
Concorso 01/22	3	75,00	1	25,00	4	1,67	Donna
Concorso 02/22	2	50,00	2	50,00	4	1,67	Donna
Concorso 03/22	3	60,00	2	40,00	5	2,08	Donna
Concorso 04/22	1	25,00	3	75,00	4	1,67	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso 05/22	1	25,00	3	75,00	4	1,67	Uomo
Concorso 06/22	2	50,00	2	50,00	4	1,67	Uomo
Concorso 07/22	2	50,00	2	50,00	4	1,67	Uomo
Concorso 08/22	1	25,00	3	75,00	4	1,67	Donna
Concorso 09/22	1	25,00	3	75,00	4	1,67	Donna
Concorso 10/22	2	40,00	3	60,00	5	2,08	Donna
Concorso 11/22	2	50,00	2	50,00	4	1,67	Uomo
Concorso 12/22	2	50,00	2	50,00	4	1,67	Uomo
Concorso 13/22	2	50,00	2	50,00	4	1,67	Donna
Concorso 14/22	1	25,00	3	75,00	4	1,67	Donna
Concorso 15/22	1	25,00	3	75,00	4	1,67	Donna
Concorso 16/22	2	40,00	3	60,00	5	2,08	Donna
Concorso 17/22	1	25,00	3	75,00	4	1,67	Donna
Concorso 18/22	1	25,00	3	75,00	4	1,67	Uomo
Concorso 19/22	2	40,00	3	60,00	5	2,08	Uomo
Concorso 20/22	1	25,00	3	75,00	4	1,67	Uomo
Concorso 21/22	2	50,00	2	50,00	4	1,67	Uomo
Concorso 22/22	3	75,00	1	25,00	4	1,67	Uomo
Concorso 23/22	2	50,00	2	50,00	4	1,67	Uomo
Selezione mobilità volontaria 01/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna
Selezione mobilità volontaria 02/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna
Selezione mobilità volontaria 03/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna
Selezione mobilità volontaria 04/22	2	50,00	2	50,00	4	1,67	Uomo
Totale personale	99		141		240		
Totale % sul personale complessivo	8,37		11,92		20,29		

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

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

Le pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art.57 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 30-3-2001 n. 165, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro riservano alle donne, salvo motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso. Dai dati inseriti dall'ISPRA nel portale emerge che in n. 5 commissioni, ovvero nel 7,94% delle commissioni del 2022, non sono state inserite donne. Nel corso del 2023 il CUG provvederà ad approfondire le motivazioni

Tuttavia, complessivamente, il 58,75% dei componenti del 2022 (a prescindere dal ruolo di componente o presidente) è costituito da donne, il restante 41,25% è costituito da uomini; nel 2021 i componenti donna erano il 66,77%. Con riferimento ai presidenti, nel 2022 il 47,62% dei presidenti risulta essere donna, la situazione risulta migliorata rispetto al 2021 quando la presidenza di donne delle commissioni era pari al solo 17,80%.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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	--	--

I dati per analizzare la tematica dei **differenziali retributivi uomo/donna** non sono nella disponibilità del CUG ISPRA, non risulta infatti compilata nel portale la tabella relativa ai dati della media delle retribuzioni omnicomprese per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento. Dai dati trasmessi relativi agli incarichi retribuiti si ricava che quelli affidati al personale I-III al 31 dicembre 2022 sono 121 (nel 2021 erano 120, 129 nel 2020), attribuiti 59 a uomini e 62 a donne (nel 2021 erano 62 attribuite agli uomini e 58 alle donne). Al personale dei livelli IV-V sono stati attribuiti complessivamente 43 incarichi (26 a donne e 17 agli uomini). Non si conosce il numero di donne e uomini inquadrati nei livelli IV e V ma si conosce quello dei livelli I-III. Analizzando la proporzionalità con il numero di inquadrati nei livelli di riferimento, emerge che tra i responsabili di area liv I-III sono favoriti gli uomini, infatti il 47,62% degli incarichi sono attribuiti agli uomini invece gli uomini inquadrati nei liv I-III sono il 44,34%, tra i responsabili di sezioni liv I-III sono favoriti gli uomini, infatti il 50,67 % degli incarichi sono attribuiti agli uomini invece gli uomini inquadrati nei liv I-III sono il 44,34%; tra i responsabili di strutture di missione liv I-III (che sono le meno retribuite e le meno numerose) sono favorite le donne; infatti, ricoprono il 75% degli incarichi invece le donne inquadrati nei liv I-III sono il 55,66%. **Complessivamente nei livelli I-III risultano attribuite agli uomini n.5 posizioni retribuite che per proporzionalità con il numero di donne presenti dovrebbero essere attribuite al genere femminile.**

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?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Nel corso del 2022, l'Istituto non ha condotto alcuna indagine sullo stress lavoro-correlato, poiché **la nuova valutazione è stata programmata per il 2023**, come comunicato al CUG dal RSPP, sarà condotta nel corso dell'anno ed **avrà ad oggetto il triennio 2020- 2022**.

Pur tuttavia, nel corso del 2022 è proseguita – così come riferito dal Responsabile del Servizio di Sicurezza, Prevenzione e Protezione – l'attuazione di alcune delle misure poste in atto, a seguito della rilevazione precedente, afferente al triennio 2017 – 2019, per prevenire lo stress, fra cui l'azione di formazione del personale e dei Responsabili di Unità organizzative.

L'indagine sullo stress lavoro-correlato avviata negli anni precedenti, ha rilevato un forte disagio relativamente ai meccanismi di evoluzione di carriera del personale, nonché alla corretta gestione del personale. In particolare, dall'analisi della valutazione approfondita dei risultati raccolti sono risultate particolarmente critiche le dimensioni del ruolo, cambiamento, supporto management e supporto colleghi.

Per tale ragione, già nel corso del 2021, era stata potenziata l'attività di formazione sul benessere organizzativo diretta ai Dirigenti e ai Responsabili di Unità organizzative, al fine di migliorare il management e la gestione dei conflitti professionali ed è proseguita anche nel 2022 con l'organizzazione di sessioni formative apposite, fra le quali, l'organizzazione del corso di formazione dal titolo *"Benessere, Stress e Work Life Balance nella P.A.: chiavi per la qualità della vita professionale e efficacia delle prestazioni lavorative"*, erogato in due sessioni.

Inoltre, nel corso del 2022 si sono concluse alcune procedure volte alle progressioni di carriera dei dipendenti, fra cui la procedura per le progressioni economiche ex art. 53 del CCNL EPR 1998-2001 e sono state, altresì bandite le procedure per le progressioni di livello ex art. 15 del CCNL EPR 2002-2005.

Si è anche proceduto all'assunzione di nuovo personale.

Valutazione dei rischi in un'ottica di genere.

Il documento DVR elaborato nel 2022 ha tenuto conto delle differenze di genere, che sono state valutate secondo quattro principali fattori:

1. Esposizione
2. Effetti e conseguenze
3. Capacità lavorativa
4. Interazioni fra lavoro e vita familiare/sociale.

Tenendo conto dei suddetti fattori e delle tabelle di rischio a tal fine elaborate, si è proceduto ad individuare le misure di prevenzione e protezione, che tenessero conto dei rischi correlati ai luoghi di lavoro e alle attività lavorative con riferimento al genere.

Consigliera di fiducia e sportello d'ascolto

Nel corso del 2022 è stato conferito l'incarico di **Consigliera di Fiducia dell'ISPRA all' Avv. Mariastella Ciarletta, con decorrenza 15/07/2022 sino al 14/07/2024**.

A conclusione del primo semestre l'Avv. Ciarletta ha trasmesso al CUG la relazione afferente all'attività svolta, nella quale si è data evidenza al Comitato del numero di richieste pervenute e delle azioni poste a seguito della richiesta di intervento.

In particolare, è stato riferito che, in tale arco temporale, sono pervenute quattro richieste di intervento, secondo le modalità di contatto pubblicizzate, di cui solo tre sono state ritenute pertinenti coi compiti propri della Consigliera di Fiducia. Non è stato necessario, in nessuno dei casi affrontati, avviare le procedure formali e/o informali previste dal Codice di condotta, atteso che l'incontro con la Consigliera di Fiducia è stato sufficiente a garantire l'ascolto e l'assistenza richiesta dai/dalle segnalanti.

Il report del primo semestre, sebbene abbia riferito di un numero di segnalazioni che potrebbe risultare esiguo in considerazione del numero complessivo di dipendenti, attesta, in realtà, l'importanza di tale figura all'interno dell'Ente, quale collettore dell'eventuali situazioni di disagio dei dipendenti e la necessità per i dipendenti ISPRA di avere all'interno dell'Ente un riferimento terzo che possa supportarli in caso di difficoltà e/o disagio all'interno del contesto lavorativo.

Il rapporto di collaborazione con il CUG è costante, al fine di prevenire qualsivoglia forma di discriminazione e/o violenza nei luoghi di lavoro e promuovere il benessere organizzativo. A tal fine, l'incontro tenutosi il 23 novembre 2022, in occasione della *"Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne"* è stato incentrato sul tema «Episodi di violenza e molestia, pregiudizi e stereotipi di genere anche nei luoghi di lavoro» ed è stato organizzato con la collaborazione della stessa Consigliera di Fiducia ISPRA, che è intervenuta, rappresentando la propria esperienza diretta sul fenomeno delle molestie sui luoghi di lavoro e sul ruolo della consigliera di fiducia.

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:	seminario dal titolo "Episodi di violenza e molestia, pregiudizi e stereotipi di genere anche nei luoghi di lavoro" partecipazione dell'ISPRA, con una propria squadra, alla "Race for the cure"

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: No

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Attività

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

- 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
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

:

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

- 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

La **ripartizione del personale per genere** conferma il dato del precedente anno con prevalenza complessiva di donne (pari a n. 669 unità, 56,55% del totale) rispetto agli uomini (pari n.514 unità, 43,45% del totale).

La **prevalenza di donne si conferma nei livelli non dirigenziali**. Il personale inquadrato nei livelli I-III (Ricercatori e tecnologi), è costituito da una percentuale di donne pari al 55,66% (349 unità) e di uomini pari al 44,34% (278 uomini).

La prevalenza di donne si rileva anche nel personale inquadrato nei livelli IV-VIII (Funzionari e collaboratori), costituito da una percentuale di donne pari al 58,77% (315 unità) e gli uomini pari al 41,23 % (221 unità).

La rappresentanza femminile si abbassa drasticamente nei livelli dirigenziali, i dirigenti generali (I fascia) sono costituiti per il 66,7% da uomini (2 unità) e per il restante 33,3% da donne (1 unità); la situazione peggiora ulteriormente per i dirigenti di seconda fascia costituiti per il 76,47% (13 unità) da uomini e solo per il 23,53 % da donne (4 unità).

Nei ruoli di vertice la rappresentanza femminile risulta ancora minoritaria.

La **ripartizione del personale per età** attesta che, in linea con i dati generali del pubblico impiego, l'età media dei dipendenti risulta molto elevata (pari a 50,84 anni nel 2022).

Con riferimento ai titoli di studio si evidenzia la necessità di migliorare la raccolta dei dati. Emerge complessivamente che le donne possiedono titoli di studio mediamente più elevati rispetto agli uomini.

Con riferimento ai dati dei dipendenti che fruiscono delle **misure di conciliazione** risulta che le donne fruiscono in misura maggiore rispetto agli uomini di tutte le misure di conciliazione tranne che per il telelavoro e in termini di uso pro-capite di permessi legge 104 e congedi parentale.

Il CUG rileva l'esigenza di un ulteriore miglioramento dei dati relativi **alla formazione** al fine di poter valutare l'effettiva proporzionalità di accesso al genere e alla presenza numerica.

In merito alle commissioni, il 58,75% dei componenti del 2022 (a prescindere dal ruolo di componente o presidente) è costituito da donne. Con riferimento ai presidenti, nel 2022 il 47,62% dei presidenti risulta essere donna, la situazione risulta migliorata rispetto al 2021 quando la presidenza di donne delle commissioni era pari al solo 17,80%.

I dati per analizzare la tematica dei **differenziali retributivi uomo/donna** non sono nella disponibilità del CUG ISPRA.

Complessivamente nei livelli I-III risultano attribuite agli uomini n.5 posizioni retribuite che per proporzionalità con il numero di donne presenti dovrebbero essere attribuite al genere femminile.

Come già anticipato, il CUG, al fine di svolgere in maniera adeguata l'attività di analisi e verifica che ad esso compete, rileva **la necessità di migliorare la fase di raccolta e trasmissione dei dati a cura dell'Ispra**, ovvero adeguare la procedura di raccolta, la forma e la completezza degli stessi a quanto previsto dalla direttiva 2/2019, inclusa la tempistica di trasmissione.

La complessiva realizzazione delle Azioni previste dal PTAP 2022-2024 dimostra la sensibilità dell'Ente alle tematiche delle pari opportunità, dell'eguaglianza di genere e del contrasto a qualsiasi forma di violenza, discriminazione e/o mobbing, così come l'impegno assunto dai vertici nel mettere in atto azioni concrete volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel contesto lavorativo e un esempio è dato dall'adozione del "Bilancio di genere" dell'Istituto, piuttosto che dalla formazione mirata sui temi delle pari opportunità e del contrasto alle violenze.

Pur tuttavia, quanto posto in atto fino ad oggi, non appare ancora sufficiente a ridurre il divario esistente fra uomini e donne nelle posizioni di Responsabilità, così come la minore sensibilità del genere maschile ai temi sopra richiamati, che andrebbe ulteriormente sollecitata e stimolata con iniziative ad hoc.

Si auspica, inoltre, lo stanziamento di maggiori fondi appositamente dedicati alla realizzazione delle Azioni Positive, come, peraltro, già richiesto per la realizzazione del "Gender Equality Plan", al fine di rendere maggiormente incisiva ed efficace l'azione dell'Amministrazione.

Da ultimo, preme soffermarsi sulla collaborazione fra il CUG e l'Amministrazione che, nel tempo, è sicuramente cresciuta,

con un maggiore coinvolgimento del primo nelle scelte strategiche dell'Ente, ma che si auspica si intensifichi negli anni a venire, per dare piena attuazione alle disposizioni contenute nella Direttiva n.2/2019, che ha voluto rafforzare ulteriormente il ruolo del CUG, individuandolo come il soggetto *“attraverso il quale si intende”*:

- *assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;*
- *ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;*
- *accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni”.*

Si pone, in particolare, l'accento sullo stretto collegamento oggi esistente fra Piano Triennale delle Azioni Positive e ciclo della Performance, che impone una fattiva collaborazione fra Amministrazione e Comitato per un'azione amministrativa pienamente efficace ed efficiente, orientata a politiche gestionali che valorizzino le pari opportunità e l'uguaglianza di genere all'interno dell'Ente.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-superiore-la-protezione-e-la-ricerca-ambientale-2023>