



Relazione CUG

# Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale - 2024

*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
Personale non dirigente	Tempo Determinato livelli IV-VIII	1	5	1	2	0	1	1	2	1	0
Personale non dirigente	Tempo Indeterminato livello IV-VIII	5	21	65	82	40	5	15	96	125	62
Personale non dirigente	Tempo Determinato I-III	1	15	4	5	0	2	7	9	3	1
Personale non dirigente	Tempo Indeterminato I-III	0	34	85	118	38	0	25	130	133	30
Dirigente di livello non generale	Dirigenti II Fascia	0	1	3	6	3	0	0	0	3	2
Dirigente di livello generale	Dirigente I Fascia	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0
Totale personale		7	76	158	214	82	8	48	237	267	95
Totale % sul personale complessivo		0,59	6,38	13,26	17,95	6,88	0,67	4,03	19,88	22,40	7,97

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini						Donne									
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0	0	0		
Totale %	--	--	--	--	--	--			--	--	--	--	--	--		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
I livello	Laurea magistrale	12	52,17	11	47,83	23	1,57
I livello	Dottorato di ricerca	2	25,00	6	75,00	8	0,54
I livello	Master di II livello	3	100,00	0	0,00	3	0,20
II livello	Laurea magistrale	61	48,80	64	51,20	125	8,51
II livello	Dottorato di ricerca	21	47,73	23	52,27	44	3,00
II livello	Master di II livello	5	50,00	5	50,00	10	0,68
III livello	Laurea magistrale	214	43,76	275	56,24	489	33,31
III livello	Dottorato di ricerca	47	28,14	120	71,86	167	11,38
III livello	Master di II livello	23	36,51	40	63,49	63	4,29
IV livello	Laurea magistrale	17	28,81	42	71,19	59	4,02
IV livello	Diploma di scuola superiore	33	48,53	35	51,47	68	4,63
V livello	Laurea magistrale	33	38,82	52	61,18	85	5,79
V livello	Diploma di scuola superiore	35	48,61	37	51,39	72	4,90
VI livello	Diploma di scuola superiore	70	44,59	87	55,41	157	10,69
VII livello	Diploma di scuola superiore	26	37,14	44	62,86	70	4,77
VIII livello	Diploma di scuola superiore	3	50,00	3	50,00	6	0,41
VIII livello	Inferiore al Diploma superiore	4	21,05	15	78,95	19	1,29
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		609		859		1468	
Totale % sul personale complessivo		50,21		70,82		121,02	

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

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

**La ripartizione del personale per genere** conferma il dato 2022 con prevalenza complessiva di donne (pari a n. 664 unità, 56,65% del totale) rispetto agli uomini (pari a n. 508 unità, 43,35% del totale), con un leggero incremento percentuale di ambedue i generi per effetto dell'aumento di personale rispetto al 2022 (1193 dipendenti nel 2023 contro i 1183 del 2022). 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 per ambedue i generi: la percentuale di compresa tra 51 e 60 anni, infatti, è popolata dal 40% del totale degli uomini e dal 41% del totale delle donne. Il personale con un'età inferiore ai 40 anni è pari solo a 76 unità di personale maschile (confermando il 6,5% dell'anno 2022) e da 56 unità di personale femminile (4,78% rispetto al 4,73% del 2022). Il personale con più di 60 anni ammonta a n. 36 unità maschili e n. 31 femminili.

**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 54,87% (349 unità) e di uomini pari al 45,13% (287 uomini) registrando, rispetto al 2022, il medesimo numero di donne a fronte di un aumento di 9 uomini. Nelle fasce di tecnologi e ricercatori minori di 41 anni e maggiori di 60 anni, gli uomini continuano a prevalere sulle donne. Nei livelli IV-VIII (funzionari e collaboratori) la percentuale di donne 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, confermando il dato del 2022.

**Rispetto alla rappresentanza femminile si conferma il drastico abbassamento nei livelli dirigenziali di seconda fascia mentre si registra per la prima volta un equilibrio di genere nei livelli dirigenziali di prima fascia:** i dirigenti generali (I fascia), infatti, sono costituiti per il 50% da donne (2 unità) e per il 50% da uomini (2 unità); la situazione peggiora nettamente per i dirigenti di seconda fascia costituiti per il 71,43% (15 unità) da uomini e per il 28,57 % da donne (5 unità); si registra rispetto al 2022 un aumento di una dirigente di seconda fascia donna a fronte di un aumento di due dirigenti di genere maschile. **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 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 personale risulta così suddiviso:

#### livelli I-III:

- Il personale maschile in possesso di laurea risulta pari a 287 unità, pari al numero complessivo di uomini inquadrati nel profilo.
- Il personale femminile laureato risulta essere pari a 349 donne a fronte di 349 unità di personale.

Il 34,43% del personale inquadrato nei livelli I-III risulta in possesso di dottorato; gli uomini con dottorato sono il 24,39% contro il 42,69% delle donne; il 12% del personale inquadrato nei livelli I-III risulta in possesso di master di II livello (gli uomini con master sono il 10,95%, le donne con master sono il 12,89%). Ammonta a n.144 unità (50 uomini e 94 donne) il personale in possesso di Laurea Magistrale/Specialistica **inquadrato nei livelli IV-V**. Il 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 100% dei dirigenti di II fascia 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

Tipo presenza	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere <sup>(1)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere <sup>(1)</sup>		
Part Time >50%	0	0	2	1	0	3	10,71	0,57	0	1	8	13	3	25	89,29	3,75
Part Time ≤50%	0	0	1	1	0	2	33,33	0,38	0	0	1	2	1	4	66,67	0,60
Tempo Pieno	7	74	155	205	82	523	45,05	99,05	8	48	220	274	88	638	54,95	95,65

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Totale	7	74	158	207	82	528			8	49	229	289	92	667		
Totale %	0,59	6,19	13,22	17,32	6,86	44,18			0,67	4,10	19,16	24,18	7,70	55,82		

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

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

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

### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Telelavoro	0	0	7	14	10	31	44,93	6,75	0	0	14	19	5	38	55,07	5,86
Smart working	6	65	135	165	57	428	42,25	93,25	8	47	213	243	74	585	57,75	90,14
PT Verticale mensile 60%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,15
Part-time Orizzontale 80,5%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,31
PART-TIME ORIZZONTALE 81%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	0	0	2	100,00	0,31
Part-time orizzontale 82%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	1	0	0	2	100,00	0,31
PART-TIME MISTO 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	1	2	100,00	0,31
Part-time Orizzontale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,31
Part-time orizzontale 86,00%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,31
Part-time orizzontale 90	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	3	0	4	100,00	0,62
PART-TIME VERTICALE 90%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,31
PART-TIME VERTICALE 91,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	0	3	100,00	0,46
Part-time orizzontale 95%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	0,31
PART-TIME VERTICALE 96,15%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,15
PART-TIME ORIZZONTALE 98%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,15
Totale	6	65	142	179	67	459			8	49	237	273	82	649		
Totale %	0,54	5,87	12,82	16,16	6,05	41,43			0,72	4,42	21,39	24,64	7,40	58,57		

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

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

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

Il personale che nel 2023 fruisce di **telelavoro** è così ripartito:

fruiscono di questa misura complessivi **n.69** dipendenti (n.31 uomini e n.38 donne), pari al 5,08 % 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, rispetto al 2022 si conferma che sono **gli uomini a fruire maggiormente di questa tipologia di conciliazione**: il 5,93% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro il 5,67% delle donne. La fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella dei 51-60 sia per gli uomini che per le donne. Rispetto al 2023, si rileva un aumento del ricorso alla misura di n. 10 unità. Osservando il dato sotto il punto di vista di genere, rileviamo che nel 2023 fruiscono della misura n.9 donne in più e n.1 uomo in più rispetto all'anno precedente. Anche nel 2022 erano gli uomini a fruire maggiormente del telelavoro: 5,81% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII contro il 4,52% delle donne; nel 2023 la fascia di età dove si riscontra il maggior numero di fruitori resta invariata rispetto a quella registrata nel 2022 per gli uomini, mentre per le donne si è alzata la classe di età rispetto all'anno precedente.

Il personale che nel 2023 fruisce di **lavoro agile** 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.1013 dipendenti (n. 428 uomini e n.585 donne), pari all'84,91 % 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'81,84, % del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro l'87,31% delle donne. La fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella dei 51-60 anni sia per gli uomini che per le donne. Rispetto al 2023, si rileva un aumento complessivo del ricorso alla misura di n. 74 unità e, analizzando il dato dal punto di vista di genere, rileviamo che nel 2023 fruiscono della misura n.35 donne in più e n. 39 uomini in più rispetto all'anno precedente. Anche nel 2022 dal punto di vista percentuale erano le donne a fruire maggiormente del lavoro agile e 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.

Il personale che nel 2023 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. 33 dipendenti (n. 5 uomini e n.28 donne), pari al 2,76 % del totale del personale in servizio nei livelli I-VIII. In valore assoluto il numero di donne supera quello degli uomini e anche in valore percentuale **le donne fruiscono maggiormente di questa tipologia di conciliazione**: lo 0,96% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro il 4,18% delle donne. La fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella dei 51-60 anni per le donne, gli uomini i fruitori sono collocati maggiormente nella fascia 41-50. Rispetto al 2022, si rileva una diminuzione complessiva del ricorso alla misura di n. 6 unità, n.1 uomo e n. 5 donne.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	108	14,42	641	85,58	749	11,44
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1407	33,22	2828	66,78	4235	64,66
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	998	63,73	568	36,27	1566	23,91
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Totale permessi	2513	38,37	4037	61,63	6550	

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

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

Il personale che nel 2023 fruisce di **permessi L.104/92 per disabilità propria** risulta inquadrato nei livelli I-VIII; dall'analisi dei dati messi a disposizione del CUG non risultano dirigenti beneficiari di tale misura.

Friscono di questa misura complessivi n.28 dipendenti, pari al 2,34 % del totale del personale in servizio nei livelli I-VIII. In valore assoluto il numero di donne supera quello degli uomini (n. 9 uomini e n.19 donne); anche in valore percentuale **le donne friscono maggiormente di questa tipologia di conciliazione**: l'1,72 % del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro il 2,83% delle donne. La fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella dei 51-60 anni, sia per gli uomini che per le donne.

Rispetto al 2022, si rileva una diminuzione del numero complessivo di unità (30 nel 2022 rispetto alle 28 nel 2023). Analizzando il dato dal punto di vista di genere rileviamo che, in termini assoluti, nel 2023 hanno fruito della misura lo stesso numero di uomini rispetto al 2022, mentre sono presenti n.2 donne in meno rispetto all'anno precedente. Anche nel 2022 dal punto di vista percentuale erano le donne a fruire maggiormente di questo istituto: il 3,16% del totale delle donne inquadrata nei livelli I-VIII contro l'1,8 % degli uomini. Rispetto all'anno precedente risulta invariata anche la fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura, ovvero quella dei 51-60 anni sia per gli uomini che per le donne.

Il personale che nel 2023 fruisce di **permessi di congedo parentale** risulta inquadrato nei livelli I-VIII; dall'analisi dei dati messi a disposizione del CUG non risultano dirigenti beneficiari di tale misura. Friscono di questa misura complessivi n.48 dipendenti, pari al 4,1% del totale del personale in servizio nei livelli I-VIII. In valore assoluto il numero di donne supera quello degli uomini (n. 7 uomini e n.41 donne); anche in valore percentuale **le donne friscono maggiormente di questa tipologia di conciliazione**: l'1,33% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro il 6,11% 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 2022 risulta invariato il numero di fruitori di questo tipo di conciliazione, sia in termini assoluti che di composizione di genere. Anche nel 2022 dal punto di vista percentuale erano le donne a fruire maggiormente del congedo parentale: il 6,17% del totale delle donne inquadrata nei livelli I-VIII contro l'1,4% degli uomini. Anche la fascia di età dove si concentra il maggior numero di fruitori risulta invariato sia per gli uomini che per le donne, se confrontato con i dati dell'anno precedente.

Dall'esame dei dati emerge che, sebbene la fruizione dei permessi L.104/92 giornalieri e congedo parentale presenti una forte maggioranza femminile (66,78% dei permessi L.104/92 e 85,58% dei congedi parentali), il dato si inverte con riferimento alla fruizione oraria dei permessi per L. 104, con gli uomini che ricoprono il 63,73%.

Dalla rappresentazione dei dati aggregati risulta che il 64,66% delle fruizioni complessive del 2023 rientra fra i permessi giornalieri L.104/92, seguito dai permessi L.104/92 a fruizione oraria con 23,91% e congedi parentali con 11,44%.

## 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?:

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 adozione di n.1 documento entro giugno**

**Obiettivo specifico:** 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

**Risultato atteso:** adozione di n.1 documento entro giugno

**Soggetto attuatore:** DG

**Stato di attuazione:** *Lo stato di realizzazione non è nelle disponibilità del CUG*

**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.*

**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. La Consigliera di fiducia. Ruolo e responsabilità. Non sono state impiegate risorse economiche per la realizzazione.

**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.

**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 "Leadership, conflitti e benessere nelle Organizzazioni" suddiviso in due sessioni. Partecipanti 102 unità 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Aggiornamento professionale	3	88	192	177	45	505	35,82	76,40	39	70	256	453	87	905	64,18	81,97
Aggiornamento professionale dirigenti	0	0	0	31	11	42	95,45	6,35	0	0	0	2	0	2	4,55	0,18
Competenze relazionali /manageriali	5	1	8	17	14	45	44,55	6,81	2	1	10	31	12	56	55,45	5,07
Tematiche CUG	1	0	1	3	0	5	13,89	0,76	4	2	10	13	2	31	86,11	2,81
Violenza di genere	1	4	12	16	8	41	34,75	6,20	1	4	27	35	10	77	65,25	6,97
Anticorruzione	0	1	3	8	11	23	41,07	3,48	4	0	4	15	10	33	58,93	2,99
Totale ore	10	94	216	252	89	661			50	77	307	549	121	1104		
Totale ore %	0,57	5,33	12,24	14,28	5,04	37,45			2,83	4,36	17,39	31,10	6,86	62,55		

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

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

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

3. c) Bilancio di genere  
dell'Amministrazione?: **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. Con gli OdS

numero 26 del 21 dicembre 2023 e n.31 del 29 dicembre 2023, inoltre, l'Istituto ha costituito il gruppo di lavoro per la redazione del BdG del 2023 (dati 2022).

Il documento relativo all'anno 2022 (dati 2021, è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, alla sezione "amministrazione trasparente". Questo 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 ed è in corso di pubblicazione quello dell'anno 2023.

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		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Concorso D1/2023	0	0,00	2	100,00	2	1,52	Uomo
Concorso D2/2023	0	0,00	2	100,00	2	1,52	Uomo
Concorso PNRR/17/2023	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Concorso PNRR/20/2023	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
Concorso PNRR/08/2023	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
Concorso PNRR/09/2023	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Concorso PNRR/07/2023	0	0,00	3	100,00	3	2,27	Uomo
Concorso PNRR/06/2023	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Donna
Concorso PNRR/02/2023	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Donna
Concorso PNRR/13/2023	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Donna
Concorso PNRR/10/2023	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
Concorso PNRR/01/2023	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Concorso PNRR/05/2023	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Concorso PNRR/04/2023	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Concorso PNRR/15/2023	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Donna
Concorso PNRR/14/2023	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Concorso PNRR/11/2023	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Donna
Concorso PNRR/16/2023	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
Concorso PNRR/12/2023	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
Concorso PNRR/03/2023	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
Concorso PNRR/21/2023	0	0,00	3	100,00	3	2,27	Uomo
Concorso C8/2023	0	0,00	3	100,00	3	2,27	Donna
Concorso C14/2022	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Concorso C14/2023	2	50,00	2	50,00	4	3,03	Uomo
Concorso C05/2023	3	75,00	1	25,00	4	3,03	Donna
Concorso C09/2023	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Donna
Concorso C07/2023	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Concorso C10/2023	0	0,00	3	100,00	3	2,27	Donna
Concorso C06/2023	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Concorso C02/2023	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Uomo
Concorso C04/2023	1	33,33	2	66,67	3	2,27	Donna
Selezione inc. di collaborazione 02/2023	2	100,00	0	0,00	2	1,52	Uomo
Selezione inc. di collaborazione PNRR 07/2023	2	100,00	0	0,00	2	1,52	Uomo
Selezione inc. di collaborazione PNRR 06/2023	2	100,00	0	0,00	2	1,52	Uomo
Selezione inc. di collaborazione PNRR 04/2023	2	100,00	0	0,00	2	1,52	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Selezione inc. di collaborazione PNRR 04/2023	2	66,67	1	33,33	3	2,27	Uomo
Selezione inc. di collaborazione PNRR 03/2023	1	50,00	1	50,00	2	1,52	Uomo
Selezione inc. di collaborazione PNRR 02/2023	2	100,00	0	0,00	2	1,52	Uomo
Selezione inc. di collaborazione PNRR 12/2023	2	100,00	0	0,00	2	1,52	Uomo
Selezione inc. di collaborazione PNRR 11/2023	2	100,00	0	0,00	2	1,52	Uomo
Selezione inc. di collaborazione PNRR 10/2023	2	100,00	0	0,00	2	1,52	Uomo
Selezione inc. di collaborazione PNRR 01/2023	2	100,00	0	0,00	2	1,52	Uomo
Selezione inc. di collaborazione 09/2023	2	100,00	0	0,00	2	1,52	Uomo
Selezione inc. di collaborazione 07/2023	1	50,00	1	50,00	2	1,52	Uomo
Selezione inc. di collaborazione 06/2023	1	50,00	1	50,00	2	1,52	Uomo
Selezione inc. di collaborazione 05/2023	1	50,00	1	50,00	2	1,52	Uomo
Selezione inc. di collaborazione 04/2023	1	50,00	1	50,00	2	1,52	Uomo
Selezione inc. di collaborazione 14/2023	1	50,00	1	50,00	2	1,52	Uomo
Selezione inc. di collaborazione 10/2023	2	100,00	0	0,00	2	1,52	Uomo
Selezione inc. di collaborazione 01/2023	0	0,00	2	100,00	2	1,52	Uomo
<b>Totale personale</b>	<b>67</b>		<b>65</b>		<b>132</b>		
<b>Totale % sul personale complessivo</b>	<b>5,52</b>		<b>5,36</b>		<b>10,88</b>		

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

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

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 risulta che in n.11 commissioni di concorso/reclutamento, ovvero nel 22% delle

commissioni del 2023, non sono state inserite donne; il 49,24% dei componenti del 2023 (a prescindere dal ruolo di componente o presidente) è costituito da donne, il restante 50,76% è costituito da uomini. Nel 2022 i componenti donna erano il 58,75%. Con riferimento ai presidenti, nel 2023 il 9,85% dei presidenti risulta essere donna; tale percentuale risulta drasticamente in calo rispetto al 2022 quando la presidenza di donne delle commissioni era pari al 47,62%.

### 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	--	--

Anche per il 2023 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 2023 sono 159 (nel 2021 erano 121), attribuiti 79 a uomini e 80 a donne (nel 2021 erano 59 attribuite agli uomini e 62 alle donne). Al personale dei livelli IV-V sono stati attribuiti complessivamente 43 incarichi (25 a donne e 18 agli uomini).

## 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?: No

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 2023, l'Istituto non ha condotto alcuna indagine sullo stress lavoro-correlato, anche se nel 2024 è stata avviata la nuova valutazione, come da diffusione dell'ordine di servizio che ne ha costituito il gruppo di lavoro a inizio anno. L'indagine avrà ad oggetto il triennio 2021-2023.

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.

Inoltre, anche nel 2023 si sono concluse alcune procedure volte alle progressione di carriera dei dipendenti, fra cui la procedura per le progressioni economiche ex art. 52 del CCNL EPR 1998-2001 e 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 anno l'Avv. Ciarletta ha trasmesso al CUG le due relazioni afferenti alle attività svolte, 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 complessivamente cinque richieste di intervento, secondo le modalità di contatto pubblicizzate. 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. Gli incontri sono stati utili per garantire l'ascolto e l'assistenza alle segnalanti e al segnalante, ma non sono state aperte procedure informali, risultando sufficienti i consigli ottenuti in tali occasioni.

Il report del secondo 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, il seminario tenutosi il 6 dicembre 2023 è stato mirato alla promozione della figura della Consigliera, ricevendo peraltro una cospicua partecipazione di personale. Il seminario 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, unitamente al Responsabile dell'UPD che ha rappresentato il ruolo di questo.

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

### Operatività

Modalità di nomina del CUG:	Provvedimento del Direttore Generale
Tipologia di atto:	Disposizione n.902/DG
Data:	13/02/2023
Organo sottoscrittore:	Direttore Generale
Eventuale dotazione di budget annuale Sì ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. 165/2001:	
Dotazione euro: €6000,00	
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	seminario "La Consigliera di Fiducia". Ruolo e compiti  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:	Sì
Quante volte l’anno si riunisce il cug: 10	
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?

- 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
- 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

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 del 2023 conferma il dato relativo all'anno precedente con prevalenza complessiva di donne (pari a n. 664 unità, 56,65% del totale) rispetto agli uomini (pari a n. 508 unità, 43,35% del totale), con un leggero incremento percentuale di ambedue i generi per effetto dell'aumento di personale rispetto al 2022 (1193 dipendenti nel 2023 contro i 1183 del 2022). 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 per ambedue i generi: la percentuale di compresa tra 51 e 60 anni, infatti, è popolata dal 40% del totale degli uomini e dal 41% del totale delle donne. Il personale con un'età inferiore ai 40 anni è pari solo a 76 unità di personale maschile (confermando il 6,5% dell'anno 2022) e da 56 unità di personale femminile (4,78% rispetto al 4,73% del 2022). Il personale con più di 60 anni ammonta a n. 36 unità maschili e n. 31 femminili. La prevalenza di donne si conferma nei livelli non dirigenziali.

Rispetto alla rappresentanza femminile si conferma il drastico abbassamento nei livelli dirigenziali di seconda fascia mentre si registra per la prima volta un equilibrio di genere nei livelli dirigenziali di prima fascia: i dirigenti generali (I fascia), infatti, sono costituiti per il 50% da donne (2 unità) e per il 50% da uomini (2 unità); la situazione peggiora nettamente per i dirigenti di seconda fascia costituiti per il 71,43% (15 unità) da uomini e per il 28,57% da donne (5 unità); si registra rispetto al 2022 un aumento di una dirigente di seconda fascia donna a fronte di un aumento di due dirigenti di genere maschile. Nei ruoli di vertice la rappresentanza femminile risulta ancora minoritaria.

Per quel che attiene ai titoli di studio, invece, 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, anche nel 2023, 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.

In merito alle commissioni, si è osservato un drastico peggioramento del ruolo di presidente attribuito alle donne, il 9,85% dei presidenti risulta essere donna; tale percentuale risulta notevolmente in calo rispetto al 2022 quando la presidenza di donne delle commissioni era pari al 47,62% e ancora peggiori rispetto al dato del 2021 quando si è registrato solo il

17,80%.

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. Nel corso del 2023, peraltro, in occasione del 25 novembre, Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza sulle Donne, il Presidente, il Direttore Generale e il CUG hanno inaugurato l'installazione di una panchina rossa presso la sede dell'Istituto.

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-2024>