



Portale CUG

Relazione CUG

# Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale - 2025

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale

Acronimo: ISPRA

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00144

Indirizzo: Via Vitaliano Brancati 48

Codice Amministrazione: ispra\_rm

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2022

piano 2022-2024 allegato

[piano\\_azioni\\_positive\\_ispra\\_rm-triennio\\_piano-2022-2024-allegato-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/ispra_rm/piano-2022-2024-allegato/piano_azioni_positive_ispra_rm-triennio_piano-2022-2024-allegato-anno_2022.pdf)  
([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/ispra\\_rm/piano-2022-2024-allegato/piano\\_azioni\\_positive\\_ispra\\_rm-triennio\\_piano-2022-2024-allegato-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/ispra_rm/piano-2022-2024-allegato/piano_azioni_positive_ispra_rm-triennio_piano-2022-2024-allegato-anno_2022.pdf)) (1.69 MB)



## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Personale non dirigente	Personale a tempo indeterminato livelli IV-VIII	7	23	60	79	46	4	10	87	123	62
Personale non dirigente	Personale a tempo determinato livelli IV-VIII	2	5	4	1	0	2	8	1	2	0
Personale non dirigente	Personale a tempo indeterminato livelli I-III	0	35	83	121	39	0	24	107	174	32
Personale non dirigente	Personale a tempo determinato livelli I-III	0	15	3	4	0	1	13	10	1	0
Dirigente di livello generale	Dirigenti di I fascia	0	0	0	2	1	0	0	0	2	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti II Fascia	0	1	3	6	4	0	1	0	3	2
Organo di vertice	Presidente	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Consiglio di Amministrazione	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0
Organo di vertice	Collegio dei revisori	0	0	0	0	3	0	0	0	0	2
Organo di vertice	Consiglio Scientifico	0	0	0	0	2	0	0	0	1	2
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		9	79	153	215	95	7	56	206	307	100
Totale % sul personale complessivo		0,73	6,44	12,47	17,52	7,74	0,57	4,56	16,79	25,02	8,15

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

	Uomini	Donne
--	--------	-------

		Uomini							Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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>
Personale I livello	Laurea magistrale	18	51,43	17	48,57	35	2,42
Personale I livello	Dottorato di ricerca	6	37,50	10	62,50	16	1,11
Personale I livello	Master di II livello	1	100,00	0	0,00	1	0,07
Personale II livello	Laurea magistrale	75	43,35	98	56,65	173	11,96
Personale II livello	Dottorato di ricerca	15	42,86	20	57,14	35	2,42
Personale II livello	Master di II livello	8	34,78	15	65,22	23	1,59
Personale III livello	Laurea magistrale	190	46,57	218	53,43	408	28,22
Personale III livello	Dottorato di ricerca	105	46,67	120	53,33	225	15,56
Personale III livello	Master di II livello	31	43,66	40	56,34	71	4,91
Personale Funzionario IV-V livello	Laurea magistrale	36	36,36	63	63,64	99	6,85
Personale Funzionario IV-V livello	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	0,28
Personale Funzionario IV-V livello	Diploma di scuola superiore	1	14,29	6	85,71	7	0,48
Personale Collaboratore Amministratore V-VI-VII	Laurea magistrale	3	20,00	12	80,00	15	1,04
Personale Collaboratore Amministratore V-VI-VII	Laurea	2	22,22	7	77,78	9	0,62
Personale Collaboratore Amministratore V-VI-VII	Diploma di scuola superiore	27	35,53	49	64,47	76	5,26

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Personale Collaboratore Tecnico IV-V-VI	Laurea magistrale	25	38,46	40	61,54	65	4,50
Personale Collaboratore Tecnico IV-V-VI	Laurea	15	40,54	22	59,46	37	2,56
Personale Collaboratore Tecnico IV-V-VI	Diploma di scuola superiore	47	43,93	60	56,07	107	7,40
Personale Operatore di Amministrazione VII-VIII	Diploma di scuola superiore	4	25,00	12	75,00	16	1,11
Personale Operatore di Amministrazione VII-VIII	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	5	100,00	5	0,35
Personale Operatore Tecnico VI-VII-VIII	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,07
Personale Operatore Tecnico VI-VII-VIII	Diploma di scuola superiore	2	25,00	6	75,00	8	0,55
Personale Operatore Tecnico VI-VII-VIII	Inferiore al Diploma superiore	7	70,00	3	30,00	10	0,69
		0	0,00	0	0,00	0	--
Totale personale		619		827		1446	
Totale % sul personale complessivo		50,99		68,12		119,11	

<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 2023 con prevalenza complessiva di donne (pari a n. 676 unità, 55,09% del totale) rispetto agli uomini (pari a n.551 unità, 44,9% del totale), con un leggero aumento percentuale degli uomini rispetto alle donne per effetto dell'aumento di personale rispetto al 2023 (1227 dipendenti nel 2024 contro i 1193 del 2023 ). 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 39% del totale degli uomini e dal 46,4% del totale delle donne.

Il personale con un'età inferiore ai 40 anni è pari a 79 unità di personale maschile (pari al 6,4 rispetto al 6,5% dell'anno 2023) e da 56 unità di personale femminile (4,56% rispetto al 4,78% del 2023). Il personale con più di 60 anni ammonta a n. 95 unità maschili e n. 100 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 49,85% (337 unità su un totale di 676 donne) e di uomini pari al 50,45% (278 unità su un totale di 551 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 42,31% (286 unità), gli uomini sono pari al 39% (215 unità), le uniche fasce anagrafiche dove gli uomini prevalgono sulle donne è quella >30 e tra i 31 e 40 anni. Rispetto alla rappresentanza femminile si conferma il trend nei livelli dirigenziali di seconda fascia mentre si registra per nuovamente un aumento di personale maschile tra i livelli dirigenziali di prima fascia: i dirigenti generali (I fascia), infatti, sono costituiti da 2 donne e da 3 uomini; la situazione peggiora nettamente per i dirigenti di seconda fascia costituiti per il 70% (14 unità) da uomini e per il 30 % da donne (6 unità), registrando comunque un aumento del personale femminile di una unità rispetto al 2023 a fronte di una diminuzione di un dirigente 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 295 unità, superiore al numero complessivo di uomini inquadrati nel profilo. Il personale femminile laureato risulta essere pari a 363 donne a fronte di 337 unità di personale. Il 44,9% del personale inquadrato nei livelli I-III risulta in possesso di dottorato; gli uomini con dottorato sono il 45,32% contro il 44,51% 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 11,15%, le donne con master sono il 16,32%). Ammonta a n.179 unità (64 uomini e 115 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	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time ≤50%	0	0	1	0	0	1	16,67	0,19	0	0	1	4	0	5	83,33	0,76
Part Time >50%	0	0	1	3	0	4	15,38	0,76	0	1	8	10	3	22	84,62	3,33
Tempo Pieno	9	75	151	203	85	523	45,20	99,05	7	56	194	286	91	634	54,80	95,92
Totale	9	75	153	206	85	528			7	57	203	300	94	661		
Totale %	0,76	6,31	12,87	17,33	7,15	44,41			0,59	4,79	17,07	25,23	7,91	55,59		

<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	1	7	17	7	32	45,71	5,70	0	1	13	20	4	38	54,29	4,55
Smart working	9	69	136	167	64	445	43,37	79,32	6	53	181	261	80	581	56,63	69,58
Congedo Parentale	0	1	4	2	0	7	14,89	1,25	0	12	23	5	0	40	85,11	4,79

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>
L104 per disabilità propria	0	0	3	7	2	12	44,44	2,14	0	0	2	8	5	15	55,56	1,80
L104 per assistenza familiari	0	1	16	27	17	61	31,28	10,87	0	2	38	70	24	134	68,72	16,05
PART-TIME ORIZZONTALE 98%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,12
Part time verticale al 96,15 %	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,12
Part-time orizzontale 95%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	0,24
PART-TIME VERTICALE AL 91,66%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	0	3	100,00	0,36
PART-TIME VERTICALE AL 90%	0	0	0	1	0	1	50,00	0,18	0	0	0	1	0	1	50,00	0,12
PT ORIZZONTALE SETTIMANALE 90%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	0	3	100,00	0,36
PART-TIME ORIZZONTALE AL 86,11%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,12
Part-time Verticale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,12
Part-time Orizzontale 83,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,24
Part-time orizzontale 82%	0	0	1	0	0	1	33,33	0,18	0	0	1	1	0	2	66,67	0,24
PART-TIME ORIZZONTALE AL 81%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,24
PART-TIME ORIZZONTALE AL 80%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	0,24
PART-TIME VERTICALE 60%	0	0	1	0	0	1	50,00	0,18	0	0	0	1	0	1	50,00	0,12
Part-time Verticale 50%	0	0	1	0	0	1	33,33	0,18	0	0	1	1	0	2	66,67	0,24
PART-TIME ORIZZONTALE AL 50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	2	0	2	100,00	0,24
PART-TIME VERTICALE 33,33%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,12
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	9	72	169	221	90	561			6	68	267	378	116	835		
Totale %	0,64	5,16	12,11	15,83	6,45	40,19			0,43	4,87	19,13	27,08	8,31	59,81		

<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 2024 fruisce di telelavoro è così ripartito: fruiscono di questa misura complessivi n.70 dipendenti (n.32 uomini e n.38 donne), pari al 5,7 % 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 2023 si conferma che sono gli uomini a fruire maggiormente di questa tipologia di conciliazione: il 5,8% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro il 5,6% 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. 1 unità. Osservando il dato sotto il punto di vista di genere, rileviamo che nel 2024 fruisce della misura n.1 uomo in più rispetto all'anno precedente. Anche nel 2023 in percentuale erano gli uomini a fruire maggiormente del telelavoro: il 5,93% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro il 5,67% delle donne e ancora rispetto al 2022 con il 5,81% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII contro il 4,52% delle donne; nel 2024 la fascia di età dove si riscontra il maggior numero di fruitori resta invariata rispetto a quella registrata nel 2023 sia per gli uomini che per le donne.

Il personale che nel 2024 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.1026 dipendenti (n. 445 uomini e n.581 donne), pari all'83,61 del totale del personale in servizio nei livelli I-VIII a fronte dell'84,91% del 2023. 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'80,76, % del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro il 74,87% 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. 13 unità e, analizzando il dato dal punto di vista di genere, rileviamo che nel 2023 fruiscono della misura n.4 donne in meno e n. 17 uomini in più rispetto all'anno precedente. Anche nel 2023 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 2024 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. 30 dipendenti (n. 4 uomini e n.26 donne), pari al 2,5 % 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 0,73% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro il 3,84% 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 2023, si rileva una diminuzione complessiva del ricorso alla misura di n. 6 unità, n.1 uomo e n. 2 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 L.104/1992 fruiti	1418	33,47	2818	66,53	4236	57,92
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1039	58,37	741	41,63	1780	24,34
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	612	47,15	686	52,85	1298	17,75
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	3069	41,96	4245	58,04	7314	

<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 2024 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. Fruiscono di questa misura complessivi n.222 dipendenti, pari al 18,09 % del totale del personale in servizio nei livelli I-VIII. In valore assoluto il numero di donne supera quello degli uomini (n. 83 uomini e n.149 donne); anche in valore percentuale le donne fruiscono maggiormente di questa tipologia di conciliazione: l'15 % del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro il 22% 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. Si conferma anche per quest'anno che sono le donne a fruire maggiormente di questo istituto. 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 2024 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. Fruiscono di questa misura complessivi n.47 dipendenti, pari al 3,83% 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.40 donne); anche in valore percentuale le donne fruiscono maggiormente di questa tipologia di conciliazione: l'1,27% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro il 5,9% delle donne. La fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella tra i 41-50 sia per le donne che per gli uomini. Rispetto al 2023 risulta ridotto di una unità il numero dei fruitori uomini di questo tipo di conciliazione mentre risulta invariato sia in termini assoluti che di composizione di genere. La fascia di età dove si concentra il maggior numero di fruitori, invece, rispetto al 2023 risulta aumentata per gli uomini e invariata per le donne. Dall'esame dei dati emerge che, sebbene la fruizione dei permessi L.104/92 giornalieri e congedo parentale presenti una forte maggioranza femminile.

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?  Sì

Con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 55/CA del 16/02/2024 l'ISPRA, 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 del Gender Equality Plan

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-superiore-la-protezione-e-la-ricerca-ambientale-2025>

Obiettivo specifico: catturare il processo di analisi del bilancio che analizza e valuta in ottica di genere, sia in chiave preventiva che nella fase di rendiconto, le scelte e gli impegni economici-finanziari di ISPRA, con la finalità di favorire l'equilibrio di genere e le pari opportunità

Soggetto attuatore: DG

Stato di attuazione: REALIZZATA - piao 2024-2026

AZIONE n.2: 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

Stato di attuazione: REALIZZATA.

AZIONE n.3: 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: 3 pubblicazioni/anno

Soggetto attuatore: CUG

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. Laboratorio "Dalla violenza alla rinascita"

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: REALIZZATO il corso di formazione in house Violenza di genere nei luoghi di lavoro. Stereotipi, riconoscimento e interventi efficaci

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 conto 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: RSPD 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 di formazione Violenza di genere nei luoghi di lavoro. Stereotipi, riconoscimento e interventi efficaci. Partecipanti 74 unità Risorse impegnate: € 0

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

#### Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	0	14	67	7	22	110	50,46	1,57	0	72	7	29	0	108	49,54	0,82
Aggiornamento professionale	158	605	1922	2513	936	6134	35,57	87,70	101	886	3212	5479	1433	11111	64,43	84,00
Competenze relazionali /manageriali	29	22	137	209	43	440	36,58	6,29	0	29	194	432	108	763	63,42	5,77
Tematiche CUG	0	0	0	22	0	22	11,28	0,31	0	7	72	94	0	173	88,72	1,31
Violenza di genere	7	29	93	101	58	288	21,18	4,12	7	43	302	526	194	1072	78,82	8,10
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale ore	194	670	2219	2852	1059	6994			108	1037	3787	6560	1735	13227		
Totale ore %	0,96	3,31	10,97	14,10	5,24	34,59			0,53	5,13	18,73	32,44	8,58	65,41		

<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

No

dell'Amministrazione?:

L'ISPRA, sensibile alle sollecitazioni provenienti sia a livello europeo che a livello nazionale sul perseguimento di politiche volte all'eguaglianza di genere, ha inserito nel PIAO 2024-2026, 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). I documenti relativi agli anni 2022 e 2023 sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "amministrazione trasparente".

A marzo 2024 è stato pubblicato il bilancio di genere relativo all'anno 2023. 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. 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 inquadrano 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 è 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: "**pur sottolineando gli importanti risultati raggiunti e gli sforzi fatti per combattere le disparità di genere sia nelle rappresentanze che nella carriera e nella conseguente retribuzione, siamo convinte e convinti che solo identificando le barriere e le difficoltà e ammettendo le sfide e le aree che necessitano di miglioramento si possa, insieme, raggiungere una maggiore uguaglianza di genere.** Contestualmente sono state proposte alcune soluzioni per il miglioramento del bilancio di genere, volte ad implementare le misure atte a superare i gap evidenziati, nell'ottica dell'impegno continuo dell'Istituto a favore del raggiungimento della parità tra cui:

- necessità di migliorare sempre di più la sinergia già creata tra tutti gli uffici ed organismi che in Istituto possono contribuire a creare un ambiente inclusivo e a definire e realizzare obiettivi di uguaglianza di genere come obiettivi di performance;
- integrare la prospettiva di genere in tutti i documenti preventivi e consuntivi di Istituto;
- costruire un bilancio di Istituto in ottica di genere riclassificando le componenti di costo a seconda del diverso impatto su uomini e donne in termini di genere, pari opportunità e disuguaglianze;
- migliorare la base formativa e informativa anche attraverso campagne di formazione e comunicazione, affinché la prospettiva di genere permei tutte le politiche dell'Istituto, ivi comprese, in modo particolare, le assegnazioni degli incarichi di struttura, e in generale l'avanzamento di carriera delle donne;
- assicurare sempre equilibrio di genere nei gruppi di lavoro, nelle commissioni, nell'accesso alla formazione;
- favorire e implementare le politiche e le misure volte a realizzare la conciliazione vita-lavoro, nonché a supporto della genitorialità.

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

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Selezione incarico di lav. aut. 05/2024	2	100,00	0	0,00	2	1,48	Uomo
Selezione incarico di lav. aut. 02/2024	2	100,00	0	0,00	2	1,48	Uomo
Selezione incarico di lav. aut. 04/2024	1	50,00	1	50,00	2	1,48	Donna
Selezione incarico di lav. aut. 13/2024	1	50,00	1	50,00	2	1,48	Uomo
Selezione incarico di lav. aut. 08/2024	2	100,00	0	0,00	2	1,48	Uomo
Selezione incarico di lav. aut. 11/2024	2	100,00	0	0,00	2	1,48	Donna
Selezione incarico di lav. aut. 06/2024	2	100,00	0	0,00	2	1,48	Donna
Selezione incarico di lav. aut. 10/2024	2	100,00	0	0,00	2	1,48	Donna
Selezione incarico di lav. aut. 12/2024	2	100,00	0	0,00	2	1,48	Donna
Selezione incarico di lav. aut. 14/2024	3	100,00	0	0,00	3	2,22	Donna
Selezione incarico di lav. aut. 1/2024	2	100,00	0	0,00	2	1,48	Donna
Selezione incarico di lav. aut. 03/2024	1	50,00	1	50,00	2	1,48	Donna
Selezione incarico di lav. aut. 07/2024	2	100,00	0	0,00	2	1,48	Donna
Concorso D7/2023	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Donna
Concorso D6/2023	0	0,00	3	100,00	3	2,22	Donna
Concorso D1/2024	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Uomo
Concorso C19/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Donna
Concorso C14/2024	0	0,00	3	100,00	3	2,22	Uomo
Concorso C15/2024	0	0,00	3	100,00	3	2,22	Uomo
Concorso C8/2024	0	0,00	3	100,00	3	2,22	Uomo
Concorso C25/2024	0	0,00	3	100,00	3	2,22	Donna
Concorso C33/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Donna
Concorso C22/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Donna
Concorso C20/2024	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Concorso C29/2024	0	0,00	3	100,00	3	2,22	Donna
Concorso C21/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Donna
Concorso C3/2024	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Uomo
Concorso C7/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo
Concorso C30/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo
Concorso C26/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo
Concorso C6/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo
Concorso C13/2024	0	0,00	3	100,00	3	2,22	Uomo
Concorso C36/2024	0	0,00	3	100,00	3	2,22	Donna
Concorso C12/2024	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Uomo
Concorso C16/2024	0	0,00	3	100,00	3	2,22	Uomo
Concorso C18/2024	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Donna
Concorso C9/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo
Concorso C1/2024	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Uomo
Concorso C5/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo
Concorso C2/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo
Concorso C2/2024	0	0,00	3	100,00	3	2,22	Donna
Concorso C4/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo
Concorso C28/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Donna
Concorso C31/2024	0	0,00	3	100,00	3	2,22	Uomo
Concorso PNRR 5/2024	2	66,67	1	33,33	3	2,22	Donna
Concorso PNRR 2/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo
Concorso PNRR 3/2024	0	0,00	3	100,00	3	2,22	Uomo
Concorso PNRR 1/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Donna
Mobilità volontaria 2/2024	1	33,33	2	66,67	3	2,22	Uomo
Totale personale	56		79		135		
Totale % sul personale complessivo	4,61		6,51		11,12		

<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, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso. Dai dati inseriti dall'ISPRA nel portale risulta che in n.10 commissioni di concorso/reclutamento, ovvero nel 20,4% delle commissioni del 2024, non sono state inserite donne; il 58,52% dei componenti del 2024 (a prescindere dal ruolo di componente o presidente) è costituito da donne, il restante 41,48% è costituito da uomini. Nel 2023 l'49,24% dei componenti del 2023 (a prescindere dal ruolo di componente o presidente) era costituito da donne, il restante 50,76% da uomini. Con riferimento ai presidenti, nel 2024 il 49% dei presidenti risulta essere donna; tale percentuale risulta in forte aumento anche rispetto al drastico calo registrato nel 2023 (9,85% dei presidenti donna nel 2023 contro il 47,62% del 2022).

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

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Anche per il 2024 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 omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento.

## Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo al benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Sì

Durante il 2024 l'Amministrazione ha concluso la somministrazione del questionario sulla valutazione dello stress da lavoro correlato.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Nel corso del 2024, l'Istituto ha condotto l'indagine sullo stress lavoro-correlato. Inoltre, anche nel 2024 si sono concluse alcune procedure volte alla progressione di carriera dei dipendenti, fra cui la procedura per le progressioni economiche ex

art. 54 del CCNL EPR 1998-2001. Si è anche proceduto all'assunzione di nuovo personale e allo scorrimento di parte delle graduatorie relative alle progressioni interne ex art.15

## Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

## 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 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: partecipazione dell'ISPRA, con una propria squadra, alla "Race for the cure

laboratorio partecipativo "dalla violenza alla rinascita"

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:  
**9**

Il cug si avvale di collaborazioni  
esterne?: **No**

## 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 conferma il dato 2023 con prevalenza complessiva di donne (pari a n. 676 unità, 55,09% del totale) rispetto agli uomini (pari a n.551 unità, 44,9% del totale), con un leggero aumento percentuale degli uomini rispetto alle donne per effetto dell'aumento di personale rispetto al 2023 (1227 dipendenti nel 2024 contro i 1193 del 2023 ). 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 39% del totale degli uomini e dal 46,4% del totale delle donne.

Il personale con un'età inferiore ai 40 anni è pari a 79 unità di personale maschile (pari al 6,4 rispetto al 6,5% dell'anno 2023) e da 56 unità di personale femminile (4,56% rispetto al 4,78% del 2023). Il personale con più di 60 anni ammonta a n. 95 unità maschili e n. 100 femminili.

Rispetto alla rappresentanza femminile si conferma il trend nei livelli dirigenziali di seconda fascia mentre si registra per nuovamente un aumento di personale maschile tra i livelli dirigenziali di prima fascia: i dirigenti generali (I fascia), infatti, sono costituiti da 2 donne e da 3 uomini; la situazione peggiora nettamente per i dirigenti di seconda fascia costituiti per il 70% (14 unità) da uomini e per il 30 % da donne (6 unità), registrando comunque un aumento del personale femminile di una unità rispetto al 2023 a fronte di una diminuzione di un dirigente 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%).

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 2024, 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 significativo aumento del ruolo di presidente attribuito alle donne, il 9,85% dei presidenti risulta essere donna; tale percentuale risulta notevolmente in aumento rispetto al calo registrato nel 2023, quando i presidenti donne sono state appena il 9,85%, ma in linea con il 2022, quando la presidenza di donne delle commissioni era pari al 47,62%. La complessiva realizzazione delle Azioni previste dal PTAP 2024-2026 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 2024, peraltro, in occasione del 25 novembre, Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza sulle Donne, il Presidente, il Direttore Generale e il CUG, dopo aver deposto un mazzo di fiori sulla panchina rossa inaugurata nel 2023, hanno preso parte al laboratorio partecipativo intitolato "dalla violenza alla rinascita" promosso da CUG. 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

## Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-superiore-la-protezione-e-la-ricerca-ambientale-2025>