



Portale CUG

Relazione CUG

Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale

Acronimo: ISPRA

Regione: Lazio

Provincia: RM

Comune: Roma

CAP: 00144

Indirizzo: Via Vitaliano Brancati 48

Codice Amministrazione: ispra_rm

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Enti e Istituzioni di Ricerca Pubblici

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2022

piano 2022-2024 allegato

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



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	presidente	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente di seconda fascia	0	1	2	6	4	0	1	0	3	1
Dirigente di livello generale	Dirigente di prima fascia	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	Personale a tempo indeterminato livelli IV-VIII	10	21	55	75	51	3	10	82	123	56
Personale non dirigente	Personale a tempo determinato livelli IV-VIII	2	7	6	2	0	7	8	2	4	0
Personale non dirigente	Personale a tempo indeterminato livelli I-III	0	31	74	130	42	0	18	96	189	33
Personale non dirigente	Personale a tempo determinato livelli I-III	1	21	5	3	0	0	18	6	3	0
Totale personale		13	81	143	216	98	10	55	186	324	90
Totale % sul personale complessivo		1,07	6,66	11,76	17,76	8,06	0,82	4,52	15,30	26,64	7,40

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

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

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Personale livello I-III	Laurea magistrale	18	51,43	17	48,57	35	2,35
Personale I livello	Dottorato di ricerca	6	37,50	10	62,50	16	1,07
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	11,61
Personale II livello	Dottorato di ricerca	18	45,00	22	55,00	40	2,68
Personale II livello	Master di II livello	8	34,78	15	65,22	23	1,54
Personale III livello	Laurea magistrale	193	46,39	223	53,61	416	27,92
Personale III livello	Dottorato di ricerca	108	47,16	121	52,84	229	15,37
Personale III livello	Master di II livello	32	45,07	39	54,93	71	4,77
Personale Funzionario IV-V livello	Laurea magistrale	37	37,00	63	63,00	100	6,71
Personale Funzionario IV-V livello	Laurea	1	25,00	3	75,00	4	0,27
Personale Funzionario IV-V livello	Diploma di scuola superiore	1	16,67	5	83,33	6	0,40
Personale Collaboratore Amministratore V-VI-VII	Laurea magistrale	2	16,67	10	83,33	12	0,81
Personale Collaboratore Amministratore V-VI-VII	Laurea	1	16,67	5	83,33	6	0,40
Personale Collaboratore Amministratore V-VI-VII	Diploma di scuola superiore	25	34,72	47	65,28	72	4,83
Personale Collaboratore Tecnico IV-V-VI	Laurea magistrale	23	37,10	39	62,90	62	4,16
Personale Collaboratore Tecnico IV-V-VI	Laurea	15	41,67	21	58,33	36	2,42
Personale Collaboratore Tecnico IV-V-VI	Diploma di scuola superiore	14	38,89	22	61,11	36	2,42
Personale Collaboratore Tecnico IV-V-VI	Diploma di scuola superiore	52	46,43	60	53,57	112	7,52
Personale Operatore di Amministrazione VII-VIII	Diploma di scuola superiore	4	25,00	12	75,00	16	1,07

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Personale Operatore di Amministrazione VII-VIII	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	5	100,00	5	0,34
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	0,54
Personale Operatore Tecnico VI-VII-VIII	Inferiore al Diploma superiore	7	70,00	3	30,00	10	0,67
Totale personale		643		847		1490	
Totale % sul personale complessivo		52,88		69,65		122,53	

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

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

La ripartizione del personale per genere conferma il trend degli anni precedenti con una prevalenza complessiva di donne (pari a n. 665 unità, il 54,69% del totale) rispetto agli uomini (pari a n. 551 unità, il 45,31% del totale), nonostante si registri una leggera flessione nel numero complessivo di dipendenti, passato dalle 1227 unità del 2024 alle 1216 unità rilevate nel 2025. La distribuzione per età attesta che l'età media dei dipendenti rimane elevata per entrambi i generi: la fascia compresa tra i 51 e i 60 anni è infatti quella più numerosa, accogliendo il 39,2% del totale degli uomini (216 su 551) e il 48,7% del totale delle donne (324 su 665).

Il personale con un'età inferiore ai 40 anni risulta composto da 94 unità di personale maschile (pari al 17,05% della componente di genere) e da 65 unità di personale femminile (9,77%), evidenziando un incremento numerico rispetto ai dati dell'anno precedente.

Di contro, i dipendenti con più di 60 anni ammontano a n. 98 unità maschili e n. 90 femminili.

La prevalenza femminile si consolida nei livelli non dirigenziali. Il personale dei livelli I-III (Ricercatori e Tecnologi) vede una quota di donne pari al 54,18% (363 unità su un totale di 670) contro il 45,82% degli uomini (307 unità). Analogamente, nei livelli IV-VIII (Funzionari e Collaboratori), la percentuale di donne è del 56,3% (295 unità), mentre gli uomini rappresentano il 43,7% (229 unità). Per quanto riguarda la dirigenza, nei livelli di prima fascia si registra la presenza di 1 donna e 2 uomini. La situazione nei livelli dirigenziali di seconda fascia vede invece una netta prevalenza maschile, con 13 uomini (72,2%) e 5 donne (27,8%).

In merito ai titoli di studio, l'analisi del personale inquadrato nei livelli I-III evidenzia che il 42,5% dei dipendenti (285 unità complessive) possiede il titolo di dottorato di ricerca, con una distribuzione di 132 uomini e 153 donne. Il 14,2% del personale dei medesimi livelli (95 unità) risulta in possesso di un master di II livello, coinvolgendo 41 uomini e 54 donne. Infine, il personale in possesso di laurea magistrale inquadrato nei livelli IV-V ammonta a 100 unità, di cui 37 uomini e 63 donne.

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 % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Part Time >50%	0	1	1	3	0	5	17,24	0,95	0	2	9	10	3	24	82,76	3,48
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	4	0	5	100,00	0,73
Tempo Pieno	10	75	149	203	85	522	44,16	99,05	8	57	203	300	92	660	55,84	95,79
Totale	10	76	150	206	85	527			8	59	213	314	95	689		
Totale %	0,82	6,25	12,34	16,94	6,99	43,34			0,66	4,85	17,52	25,82	7,81	56,66		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Telelavoro	0	1	9	18	7	35	46,05	6,13	0	2	15	20	4	41	53,95	5,06
Smart working	12	70	138	165	66	451	43,83	78,98	9	55	179	259	76	578	56,17	71,36
Congedo Parentale	0	1	5	3	0	9	18,00	1,58	0	11	24	6	0	41	82,00	5,06
L104 per disabilità propria	0	0	3	7	2	12	44,44	2,10	0	0	2	8	5	15	55,56	1,85
L104 per assistenza familiari	0	1	17	28	18	64	32,16	11,21	0	2	39	72	22	135	67,84	16,67
PTV-TEMPO IND.TRASFORMATO IN P.T. VERTICALE 88,89	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Totale	12	73	172	221	93	571			9	70	259	365	107	810		
Totale %	0,87	5,29	12,45	16,00	6,73	41,35			0,65	5,07	18,75	26,43	7,75	58,65		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Il personale che nel 2025 fruisce di telelavoro è così ripartito: fruiscono di questa misura complessivi n. 76 dipendenti (n. 35 uomini e n. 41 donne), pari a circa il 6,25% 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 si conferma che in percentuale sono gli uomini a fruire maggiormente di questa tipologia di conciliazione: il 6,13% del totale degli uomini, contro il 5,06% 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 dato dell'anno precedente, si rileva un aumento del ricorso alla misura di n. 6 unità. Osservando il dato sotto il punto di vista di genere, rileviamo che nel 2025 fruiscono della misura n. 3 uomini e n. 3 donne in più rispetto all'annualità precedente.

Anche nel 2025, la fascia di età con il maggior numero di fruitori resta invariata rispetto a quella registrata nel 2024 sia per

gli uomini che per le donne.

Il personale che nel 2025 fruisce di lavoro agile risulta inquadrato nei livelli I-VIII.

Dall'analisi dei dati messi a disposizione dall'Amministrazione non risultano dirigenti beneficiari di tale misura. Fruiscono di questa misura complessivi n. 1029 dipendenti (n. 451 uomini e n. 578 donne), pari all'84,6% del totale del personale in servizio nei livelli I-VIII. In valore assoluto il numero di donne supera quello degli uomini; tuttavia, in valore percentuale, gli uomini fruiscono maggiormente di questa tipologia di conciliazione: il 78,98% del totale degli uomini, contro il 71,36% 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 2024, si rileva un aumento complessivo del ricorso alla misura di n. 3 unità e, analizzando il dato dal punto di vista di genere, rileviamo che nel 2025 fruiscono della misura n. 6 uomini in più e n. 3 donne in meno rispetto all'anno precedente. Anche nel 2025, la fascia di età dove si conta il maggior numero di fruitori resta invariata rispetto all'anno precedente per entrambi i generi.

Il personale che nel 2025 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. 34 dipendenti (n. 5 uomini e n. 29 donne), pari al 2,8% del totale del personale in servizio nei livelli I-VIII. In valore assoluto il numero di donne supera significativamente quello degli uomini e anche in valore percentuale le donne fruiscono maggiormente di questa tipologia di conciliazione: lo 0,73% degli uomini contro il 4,21% delle donne (sommando le due tipologie di part-time). La fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella dei 51-60 anni per le donne, mentre per gli uomini i fruitori sono distribuiti equamente tra le fasce dai 31 ai 60 anni. Rispetto al 2024, si rileva un aumento complessivo del ricorso alla misura di n. 4 unità.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1493	33,89	2912	66,11	4405	58,07
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	642	47,42	712	52,58	1354	17,85
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1059	57,96	768	42,04	1827	24,08
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	3194	42,10	4392	57,90	7586	

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

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

Il personale che nel 2025 fruisce di permessi L.104/92 per disabilità propria risulta composto da n. 27 dipendenti (n. 12 uomini e n. 15 donne). In valore percentuale, le donne fruiscono maggiormente di questa tipologia di conciliazione: l'1,85% delle donne contro il 2,10% degli uomini. La fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione è quella dei 51-60 anni, sia per gli uomini che per le donne. Il personale che nel 2025 fruisce di permessi per assistenza familiari (L.104/92) è pari a 199 unità (64 uomini e 135 donne), con un incremento di 4 unità rispetto alle 195 dell'anno precedente. Il personale che nel 2025 fruisce di congedo parentale ammonta a complessivi n. 50 dipendenti, pari al 4,11% del totale del personale. In valore assoluto il numero di donne supera quello degli uomini (n. 9 uomini e n. 41 donne); anche in valore percentuale le donne fruiscono maggiormente di questa tipologia di conciliazione: il 5,06% delle donne contro l'1,58% degli uomini. La fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella tra i 41-50 anni sia per le donne che per gli uomini. Rispetto al 2024, il numero di fruitori è aumentato di 3 unità (n. 2 uomini e n. 1 donna in

più). Dall'esame dei dati emerge che la fruizione dei permessi L.104/92 giornalieri e del congedo parentale continua a presentare 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**

L'Amministrazione ha provveduto ad adottare il PIAO 2025-2027, che include il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP) integrato con il Gender Equality Plan. Anche per il 2025 si è provveduto alla realizzazione delle azioni previste nel Piano Triennale di Azioni Positive, confermando l'impegno nella promozione della cultura delle pari opportunità, nella valorizzazione delle differenze e nella conciliazione vita-lavoro.

Tra le principali iniziative realizzate si segnalano attività di formazione ed eventi dedicati alle tematiche delle pari opportunità, della prevenzione e del contrasto di ogni forma di discriminazione, rivolti a tutto il personale.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	18	40	43	95	4	200	50,38	1,09	40	29	35	71	22	197	49,62	0,68
Aggiornamento professionale	201	1023	2049	3734	737	7744	41,19	42,24	79	778	3152	6633	413	11055	58,81	38,11
Competenze manageriali/Relazionali	21	0	12	6	6	45	78,95	0,25	0	0	6	6	0	12	21,05	0,04
Tematiche CUG	30	88	132	90	64	404	31,46	2,20	20	68	220	484	88	880	68,54	3,03
Violenza di genere	0	53	110	126	22	311	22,01	1,70	4	65	306	598	129	1102	77,99	3,80
Altro	283	1336	2702	3625	1682	9628	37,92	52,52	128	1030	4204	8828	1572	15762	62,08	54,34
Totale ore	553	2540	5048	7676	2515	18332			271	1970	7923	16620	2224	29008		
Totale ore %	1,17	5,37	10,66	16,21	5,31	38,72			0,57	4,16	16,74	35,11	4,70	61,28		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **Sì**

L'Amministrazione ha inoltre confermato l'adozione del bilancio di genere quale strumento di analisi e monitoraggio delle politiche di pari opportunità. È in corso di approvazione l'istituzione del nuovo gruppo di lavoro finalizzato all'elaborazione del nuovo Bilancio di genere.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Selezione incarichi di collaborazione	44	72,13	17	27,87	61	37,42	
Selezione ASSEGNO di Ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--	
Selezione Borse di Studio	0	0,00	0	0,00	0	--	
Concorso	96	94,12	6	5,88	102	62,58	
Selezione mobilità volontaria	0	0,00	0	0,00	0	--	
Totale personale	140		23		163		
Totale % sul personale complessivo	11,51		1,89		13,40		

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

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

Con riferimento alla composizione delle commissioni di concorso, si segnala che per mero errore è stato indicato un dato sbagliato in relazione ai componenti delle commissioni di concorso. Gli uomini sono stati pari a 30, mentre le donne 66, per un totale di 102 componenti.

Questo elemento conferma una prevalenza di donne quali componenti delle commissioni di concorso, pienamente in linea con la normativa vigente.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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 2025 i dati relativi ai differenziali retributivi tra uomini e donne non risultano disponibili.

Non risulta infatti compilata nel portale la tabella relativa alla media delle retribuzioni omnicomprendenti del personale a tempo pieno, suddivise per genere nei diversi livelli di inquadramento, impedendo un'analisi puntuale del divario economico.

Sezione 4 - Benessere personale

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

Nel corso del 2025 l'Amministrazione ha proseguito le attività volte alla promozione del benessere organizzativo.

In particolare, sono proseguiti gli effetti delle indagini sul benessere organizzativo, con riferimento alla valutazione dello stress lavoro-correlato e dei rischi in ottica di genere.

Permane tuttavia l'assenza di strumenti strutturati di ascolto organizzativo, quali circoli di ascolto, sportelli dedicati o servizi di counselling.

Nel corso dell'anno si sono inoltre concluse procedure di progressione economica e di carriera, nonché attività di reclutamento di nuovo personale, contribuendo al rafforzamento dell'organico.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

L'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA) è un ente pubblico di ricerca vigilato dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, che svolge un ruolo centrale nel supporto tecnico-scientifico alle istituzioni in materia di tutela ambientale. La sua organizzazione è strutturata in modo da garantire un equilibrio tra funzioni di indirizzo strategico, attività di ricerca e gestione operativa. Al vertice dell'Istituto si collocano gli organi di governance, che definiscono le linee strategiche e assicurano il controllo sull'operato dell'ente. Il Presidente rappresenta legalmente l'ISPRA e svolge una funzione di indirizzo generale, mentre il Consiglio di amministrazione è responsabile delle decisioni più rilevanti in materia di programmazione e gestione, tra cui l'approvazione dei bilanci e dei piani di attività. Accanto a questi organi opera il Consiglio scientifico, che fornisce supporto tecnico e garantisce la qualità delle attività di ricerca, e il Collegio dei revisori dei conti, che vigila sulla regolarità contabile e finanziaria. Un ulteriore ruolo di controllo è svolto dall'Organismo indipendente di valutazione, incaricato di monitorare la performance organizzativa e assicurare trasparenza e integrità.

La gestione operativa dell'Istituto è affidata al Direttore generale, che rappresenta il punto di raccordo tra gli indirizzi strategici definiti dagli organi di vertice e l'attività quotidiana delle strutture interne. Il Direttore generale coordina l'intera organizzazione e assicura l'attuazione dei programmi, garantendo l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e tecnico-scientifica. Dal punto di vista operativo, l'ISPRA è articolato in una pluralità di strutture tecnico-scientifiche e amministrative. Le principali sono i dipartimenti, che rappresentano le macro-unità organizzative dedicate ai diversi ambiti della tutela ambientale, come la protezione delle acque, la difesa del suolo, la biodiversità e il monitoraggio dei cambiamenti climatici. A queste si affiancano i centri nazionali, che svolgono funzioni altamente specialistiche e sono impegnati nella ricerca applicata, nella raccolta e nell'elaborazione dei dati ambientali e nel supporto tecnico alle amministrazioni pubbliche. Accanto alle strutture tecnico-scientifiche operano i servizi amministrativi, che assicurano il funzionamento dell'ente occupandosi, tra l'altro, della gestione delle risorse umane, della contabilità, degli affari generali e dei sistemi informativi.

Il personale dell'Istituto è composto da ricercatori, tecnologi, tecnici e amministrativi, organizzati in funzione delle diverse attività istituzionali. Le competenze interdisciplinari e l'integrazione tra ricerca e supporto operativo rappresentano un elemento fondamentale per l'efficacia dell'azione dell'ente.

Nel complesso, l'organizzazione dell'ISPRA riflette la sua missione istituzionale, che consiste nel fornire conoscenze scientifiche, dati e supporto tecnico alle politiche pubbliche ambientali. La struttura, articolata ma integrata, consente di coniugare attività di ricerca, monitoraggio e controllo, contribuendo in modo significativo alla tutela dell'ambiente e alla promozione dello sviluppo sostenibile.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

AZIONE n.1 Adozione del Gender Equality Plan

Obiettivo specifico: attuare 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 2025-2027

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 REALIZZATA Uscite trimestrali dedicate a temi specifici. 4+1(uscita di Natale)

AZIONE n.4: 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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-superiore-la-protezione-e-la-ricerca-ambientale-2026>

Risultato atteso: almeno n.1 evento/anno

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

Stato di attuazione: REALIZZATA- 2 eventi realizzati: "Vincere gli stereotipi di genere. Donne, sport e salute oltre la competizione"- "Intrecci di consapevolezza, reti istituzionali e percorsi di prevenzione contro la violenza di genere"

AZIONE n. 5: 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.6: 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.7: 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.8: 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. 9: 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:

REALIZZATO "Competenze trasversali per la PA: comunicare, collaborare, guidare, risolvere, gestire" Partecipanti 200 unità
Risorse impegnate: € 850,00

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 e successive
modifiche

Data: 02/03/2026

Organo sottoscrittore: Direttore Generale

Eventuale dotazione di budget annuale Sì
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:
€7000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con partecipazione dell'ISPRA, con una propria
specificazione degli argomenti oggetto squadra, alla "Race for the cure
di formazione:

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

attività formativa e laboratoriale in house
"Vincere gli stereotipi di genere. Donne,
sport e salute oltre la competizione"

attività formativa e laboratoriale in house
"Intrecci di consapevolezza, reti istituzionali
e percorsi di prevenzione contro la violenza
di genere"

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: No

Esiste Normativa/circolari che Sì
regolamentano i rapporti tra
amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:



6

Il cug si avvale di collaborazioni esterne? Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia

Attività

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

- Azioni 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
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

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 trend degli anni precedenti con una prevalenza complessiva di donne (pari a n. 665 unità, il 54,69% del totale) rispetto agli uomini (pari a n. 551 unità, il 45,31% del totale), nonostante si registri una lieve flessione nel numero totale di dipendenti, passato dalle 1227 unità rilevate nel 2024 alle 1216 unità del 2025.

La ripartizione del personale per età attesta che l'età media dei dipendenti rimane elevata per entrambi i generi: la fascia compresa tra i 51 e i 60 anni è infatti quella più numerosa, accogliendo il 39,2% del totale degli uomini (216 su 551) e il 48,7% del totale delle donne (324 su 665).

Il personale con un'età inferiore ai 40 anni risulta composto da 94 unità di personale maschile e da 65 unità di personale femminile, mostrando un incremento numerico rispetto all'annualità precedente. Di contro, i dipendenti con più di 60 anni ammontano a n. 98 unità maschili e n. 90 femminili.

La situazione nella dirigenza di seconda fascia vede una netta prevalenza maschile, con 13 uomini (72,2%) e 5 donne (27,8%). Nei ruoli non dirigenziali, la prevalenza femminile si consolida sia nei livelli I-III (Ricercatori e Tecnologi), dove le donne sono il 54,18% (363 su 670), sia nei livelli IV-VIII (Funzionari e Collaboratori), con una quota del 56,3% (295 su 524). In merito ai titoli di studio, l'analisi conferma che le donne possiedono titoli mediamente più elevati: nei livelli I-III, le donne con dottorato di ricerca sono 153 (contro 132 uomini) e quelle con master di II livello sono 54 (contro 41 uomini).

Con riferimento alle misure di conciliazione, i dati del 2025 indicano che le donne continuano a fruire in misura maggiore di quasi tutti gli istituti, in particolare per lo Smart Working (578 donne contro 451 uomini) e per il Part-time (29 donne contro 5

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-superiore-la-protezione-e-la-ricerca-ambientale-2026>

uomini). Il ricorso al telelavoro coinvolge 76 dipendenti (41 donne e 35 uomini), con una percentuale di fruizione maschile (6,13%) che supera leggermente quella femminile (5,06%). Si conferma inoltre una forte prevalenza femminile nella fruizione dei congedi parentali (41 donne e 9 uomini) e dei permessi L.104/92 per assistenza familiari (135 donne e 64 uomini).

Riguardo alle commissioni, l'analisi delle procedure concorsuali (che hanno riguardato 30 uomini e 66 donne) e delle selezioni per incarichi evidenzia una composizione complessiva di 140 uomini e 23 donne. Nelle presidenze delle commissioni per incarichi e assegni di ricerca si registra una marcata prevalenza maschile (rispettivamente 15 presidenti uomini contro 6 donne e 36 uomini contro 13 donne).

La piena realizzazione delle azioni previste dal PTAP integrato nel PIAO 2025-2027 dimostra l'impegno costante dell'Istituto verso le tematiche della parità e del benessere organizzativo. Iniziative come il laboratorio "Dalla violenza alla rinascita" e la redazione del Bilancio di genere confermano la volontà dei vertici di rimuovere gli ostacoli alla piena uguaglianza nel contesto lavorativo. La collaborazione tra il CUG e l'Amministrazione si è ulteriormente consolidata, integrando gli obiettivi di pari opportunità nel ciclo della performance per garantire un'organizzazione sempre più efficiente, inclusiva e attenta al benessere dei lavoratori.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-istituto-superiore-la-protezione-e-la-ricerca-ambientale-2026>