

STRALCIO Documento Integrato di programmazione per gli anni 2022-2024

(approvato con Deliberazione 7/CA del 19/04/2022)

SEZIONE PTAP

(Piano Triennale delle azioni positive di cui all' art. 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006,n. 198) integrato con il Piano di uguaglianza di genere (Gender Equality Plan GEP - bandi Horizon Europe con scadenze dal 2022 in poi)

[

Documento integrato di programmazione per gli anni 2022-2024

[Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) ex art. 6 del D.L. n. 80/2021]

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

[ex art. 6 del D.L. n. 80/2021]

Sommario

PREMESSA	5
1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE	6
1.1 L'ISPRA	6
1.2 L'ISPRA e il Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente	6
1.3 La mission	7
2. IL PIANO TRIENNALE DI ATTIVITA' 2023-2025	9
2.1 La definizione della strategia	9
2.2 Horizon Europe 2021-2027	10
2.3 Il Programma Nazionale per la Ricerca (PNR)	12
2.4 Il quadro delle collaborazioni con la comunità scientifica	12
2.5 Il framework nazionale e internazionale	14
2.5.1 Il framework internazionale	14
2.5.1.1 L'Agenzia Europea per l'Ambiente	14
2.5.1.2 Il programma Copernicus e Space economy	15
2.5.1.3 La cooperazione tecnico-scientifica con gli altri Paesi	16
2.5.2 Il framework nazionale	16
2.5.2.1 Il quadro normativo	16
2.5.2.2 Gli obiettivi del Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente	17
2.5.2.3 Il Piano Nazionale Integrato Energia e Clima	18
2.5.2.4 Dal NextGeneration EU al PNRR	19
2.6 L'attuazione del PNRR	20
2.6.1 Il supporto tecnico-scientifico al MASE	21
2.6.2 Il supporto tecnico-scientifico ad altre amministrazioni centrali	22
2.7 Le direttive del Ministero vigilante	23
2.8 Le tematiche rilevanti	24
2.8.1 Ambiente e Salute	24
2.8.2 Transizione energetica	25
2.8.3 Finanza sostenibile	25
2.9 Le Linee prioritarie di attività	26
2.9.1 La traduzione operativa della strategia dell'Istituto	29
2.10 Piano triennale dei fabbisogni di personale	29
2.11 Prospetti riepilogativi del Piano di Fabbisogno del Personale	33
3. SEZIONE 1. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	35
3.1 Il Valore Pubblico	35
3.1.1 Il Valore Pubblico e gli stakeholder di riferimento	36
3.1.2 Il Valore pubblico atteso	38
3.1.3 Focus: Energy e Mobility management per la creazione di Valore Pubblico	39
3.2 Performance	41
3.2.1 L'attuazione della strategia: dalle linee prioritarie di attività agli obiettivi specifici	41
3.2.2 I responsabili della performance	41
3.2.3 La performance individuale del personale dirigenziale	42
3.2.4 La performance individuale del personale I - VIII	43
3.2.5 Gli stakeholder di riferimento	43
3.2.6 La programmazione	44
3.2.7 La programmazione finanziaria	44
3.2.8 Gli obiettivi di digitalizzazione	46

3.2.8.1	Cos'è il Piano triennale per l'informatica della Pubblica Amministrazione	47
3.2.8.2	Principali riferimenti normativi	47
3.2.8.3	Strategia	48
3.2.8.4	Principi Guida.....	49
3.2.8.5	Evoluzione	50
3.2.8.6	Struttura del piano.....	50
3.2.8.7	Azioni in capo alle pubbliche amministrazione e stato di attuazione in ISPRA	50
3.2.8.8	Obiettivi specifici del piano programmatico per la digitalizzazione ISPRA (PPD ISPRA)	51
3.2.9	Gli obiettivi di pari opportunità e di equilibrio di genere	52
3.2.10	Gli obiettivi di innovazione amministrativa (Sistema di Gestione per la Qualità)	55
3.3	Rischi corruttivi e trasparenza – il PTPCT	56
3.3.1	Contesto normativo del PTPCT.....	56
3.3.2	Scopo e struttura del Piano	57
3.3.3	Programmazione attività di Anticorruzione.....	58
3.3.3.1	Mappatura dei processi - Identificazione dei rischi – Misure obbligatorie 2023	58
3.3.3.2	Programma di Formazione Anticorruzione (PFA)	62
3.3.4	Programmazione attività di Trasparenza.....	64
3.3.4.1	Rotazione	65
3.3.4.2	Codice di comportamento 2023-2025.....	65
3.3.4.3	Whistleblowing	66
3.3.4.4	Supporto e consulenza alle strutture.....	66
3.3.5	Sintesi attività svolta nel 2022	66
3.3.5.1	Formazione.....	67
3.3.6	Monitoraggio trasparenza 2022	68
3.3.7	Accesso civico.....	71
3.3.8	Monitoraggio misure obbligatorie 2022 (ex PTPCT 2022-2024).....	72
3.3.8.1	Codice di comportamento	73
3.3.8.2	Rotazione degli incarichi	73
3.3.8.3	Obbligo di astensione in caso di conflitto di interesse.....	74
3.3.8.4	Attività e incarichi extraistituzionali.....	74
3.3.8.5	Incompatibilità e inconferibilità	75
3.3.8.6	Attività successiva alla cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage - revolving doors) ..	75
3.3.8.7	Formazione di Commissioni, assegnazione agli uffici e conferimento di incarichi in caso di condanna penale per delitti contro la Pubblica Amministrazione	75
3.3.8.8	Segnalazione di illeciti e tutela del dipendente che effettua segnalazioni di illecito - Whistleblowing	76
3.3.8.9	Formazione – Informazione.....	76
3.3.9	Collegamento tra PTPCT e ciclo della Performance.....	77
4.	SEZIONE 2. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	78
4.1	Struttura organizzativa	78
4.1.1	Organigramma.....	78
4.1.2	Livelli di responsabilità e consistenza media delle UU.OO.	78
4.2	Organizzazione del lavoro agile.....	79
4.3	Piano triennale dei fabbisogni di personale	84
4.3.1	Consistenza delle risorse umane al 31.12	84
4.4	Formazione del personale – il Piano Triennale di Formazione 2023-2025 (PTF)	84
4.4.1	A) Formazione nell'area strategico-gestionale e relazionale.....	86
4.4.2	B) Formazione nell'area tecnico-specialistica.....	87
4.4.3	C) Formazione in area tecnico-cogente.....	88
5.	SEZIONE 3. MONITORAGGIO	89

5.1 Monitoraggio della performance	89
5.2 Monitoraggio sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza	90
5.3 Monitoraggio del Piano Organizzativo del Lavoro Agile	90
ALLEGATO A: Azioni PTAP – GEP	93
ALLEGATO B - Misure obbligatorie 2023 PTPCT 2023-2025	97
ALLEGATO C - Organigramma ISPRA.....	99
ALLEGATO D.1 – Stato di attuazione delle azioni previste dal Piano Triennale per Informatica della PA 2021-2023 in ISPRA	100
ALLEGATO D.2 – Obiettivi specifici del piano programmatico per la digitalizzazione ISPRA.....	111
ALLEGATO E – Certificato di Qualità ISO 9001:2015.....	112
ALLEGATO F - Obiettivi operativi	119

2.2.9 Gli obiettivi di pari opportunità e di equilibrio di genere

In merito alle azioni realizzate dall'Istituto sulla promozione delle pari opportunità e all'equilibrio di genere, si segnala che le policy attivate dalla Commissione Europea per promuovere l'uguaglianza di genere nella ricerca e nell'innovazione hanno condotto a richiedere agli Enti di Ricerca l'adozione di un Gender Equality Plan (GEP) come requisito di accesso ai finanziamenti Horizon Europe. Questa misura rappresenta la volontà dell'Unione Europea di promuovere strumenti sempre più performanti nel promuovere l'uguaglianza di genere nel mondo della ricerca. Questa richiesta, per potersi sostanzialmente concretizzare in risultati tangibili, deve integrarsi nel ciclo di programmazione delle attività dell'Istituto e soprattutto coordinarsi con gli altri strumenti posti dall'ordinamento a protezione dell'uguaglianza di genere quali il Piano Triennale delle Azioni Positive (PTAP).

Il GEP si presenta dunque come un documento nel quale definire le politiche dell'Istituto per promuovere l'uguaglianza di genere, va integrato con il PTAP già previsto nella nostra legislazione e richiede anche la redazione del Bilancio di Genere, ancora non presente nella nostra amministrazione, il cui processo di attivazione è previsto proprio dalla presente programmazione.

Ponendosi poi anche come requisito di accesso ai finanziamenti Horizon Europe risulta necessaria la sua immediata programmazione ed attivazione in quanto, pur non riguardando i bandi del primo anno di Horizon Europe con scadenza 2021, per quelli con scadenza nel 2022 ISPRA avrà tempo fino alla firma del Grant Agreement per confermare di avere un GEP in atto.

In esecuzione dell'art. 48 del d.lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) risulta necessario predisporre un piano di azione (PTAP) tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Le raccomandazioni della Commissione UE (Research Innovation), dettate per l'attribuzione dei fondi Horizon Europe costituiscono invece il riferimento normativo per l'adozione del Gender Equality Plan.

Il PTAP ha come obiettivo assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro e l'ampliamento delle garanzie contro ogni forma di discriminazione e nel rispetto delle indicazioni contenute nella Direttiva 2/2019 l'ISPRA si propone azioni di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita lavoro.

Il GEP da parte sua, sulla base delle indicazioni della commissione Europea, per soddisfare il criterio di ammissibilità dei progetti Horizon Europe, risponderà ai quattro requisiti obbligatori relativi al processo:

- 1 Documento pubblico: il documento a seguito di approvazione da parte del CdA, sarà pubblicato sul sito web ISPRA unitamente alla deliberazione sottoscritta dal Presidente, oltre che comunicato attivamente all'interno dell'Istituto, tramite la rete Intranet.
- 2 Risorse dedicate: per l'attuazione delle misure previste, oggetto di assegnazione di obiettivi di performance sia specifici alle Strutture Organizzative che individuali ai Dirigenti indicati come responsabili delle singole azioni, saranno impiegate le risorse già presenti in Istituto. Oltre al CUG che svolgerà il proprio ruolo e curerà gli adempimenti previsti dalla normativa nazionale, sarà, a seguito dell'approvazione della programmazione,

costituito un apposito Gruppo di Lavoro con il compito di attivare, monitorare e rendicontare le azioni previste, in un processo continuo di miglioramento;



Figura 2.2.9.1 – Il ciclo del GEP (fonte Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans)

- 3 Raccolta e monitoraggio dei dati: la raccolta dei dati disaggregati per sesso/genere ai fini della redazione del Bilancio di genere costituisce obiettivo per la Direzione Generale e, specificatamente ai dati sulle procedure concorsuali, obiettivo individuale assegnato al Dirigente di AGP-GIU. I dati già rappresentati nella Relazione annuale del CUG ai sensi della Direttiva n. 2/2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione e del Sottosegretario delegato alle pari opportunità recante “Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche”, saranno analizzati nel bilancio di genere annuale dell’Istituto.
- 4 Formazione: le azioni individuate prevedono momenti sia di sensibilizzazione e che di formazione sulla parità di genere, con il coinvolgimento dell’intero Istituto, oltre che un percorso formativo sulla gestione dei conflitti destinato ai responsabili di Unità.

Partendo dalla consapevolezza che i due documenti hanno un loro contenuto parzialmente diverso, preso atto che mirano ad analoghe e complementari finalità e considerato che le azioni positive programmate nel GEP possano coincidere con quelle programmate nel PTAP, si è ritenuto di tentare un’integrazione funzionale delle azioni a presidio dei due piani al fine di perseguire il massimo coordinamento delle stesse e dunque a disegnare un più efficiente processo operativo.

Il lavoro svolto in ISPRA per giungere a questa auspicata integrazione funzionale è iniziato attraverso un coinvolgimento diretto del comitato Unico di Garanzia al quale è stato chiesto di formulare delle proposte che tentassero l’integrazione tra azioni PTAP ed azioni GEP da vagliare alla luce della complessiva programmazione delle attività per il triennio 2022/2024.

In esito a tale impegnativa attività di analisi e ricognizione il CUG ha integrato la già trasmessa proposta di aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive con un secondo invio relativo ad una proposta di individuazione di n. 5 aree di intervento, corredate da n. 14 azioni a presidio, come contributo alla definizione del Piano per l’Identità di Genere (Gender Equality Plan – GEP) dell’Istituto.

Tale proposta è stata successivamente elaborata dal Servizio della Direzione Generale preposto alla elaborazione dei documenti di programmazione e portata ad una sintesi compatibile e sostenibile con la strategia complessiva definita nel Piano Triennale delle Attività 2022/2024 e le complessive risorse economiche (finanziarie e di personale) disponibili.

L'individuazione delle azioni previste dalla programmazione PTAP/GEP, frutto della collaborazione della Direzione Generale con il CUG dell'Istituto, assicura sin da subito il presidio delle 5 aree prioritarie di intervento previste dalle Linee Guida Horizon Europe per il GEP:

- 1 equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione;
- 2 equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- 3 uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- 4 integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- 5 contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali;

coordinandosi altresì con le Linee di Azione dei PTAP previste dalla sopra citata Direttiva 2/2019.

A tal fine, anche in riferimento al generale principio d'indirizzo ricavabile dal Programma di lavoro 2021/2022 Horizon Europe - 13. General Annex - Decisione C(2021)1940 del 31 March 2021 della Commissione europea dove si afferma che se i requisiti obbligatori sono già soddisfatti da altro documento strategico tale documento può considerarsi equivalente al GEP, si propone nell'Allegato 1, un prospetto di raccordo tra l'elenco delle azioni a presidio delle finalità del PTAP e del GEP inserite nel presente Documento di programmazione integrata d'Istituto e che verranno di seguito analizzate nel Bilancio di genere d'Istituto.

Allegato 1 – Elenco Azioni PTAP - GEP

PTAP integrato al GEP - Triennio 2022/2024

(Indicatore) Azione positiva	Obiettivo specifico	(risultati attesi) Target			Soggetti attuatori	Modalità di calcolo	Area PTAP	AREA GEP
		2022	2023	2024				
1 Redazione del Bilancio di genere dell'Istituto	Rafforzare all'interno dell'Istituto una cultura condivisa delle pari opportunità e del valore dell'inclusione e fornire analisi dei dati in un'ottica di genere	adozione Bilancio di Genere entro l'anno	adozione Bilancio di Genere entro l'anno	adozione Bilancio di Genere entro l'anno	Direttore Generale	SI/NO	PARI OPPORTUNITA'	EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL PROCESSO DECISIONALE
2 Raccolta sistematica di dati quantitativi disaggregati per genere sulle procedure concorsuali del personale	Promuovere misure atte a garantire l'applicazione di misure di parità di genere nell'ambito delle procedure di reclutamento.	Report annuale	Report annuale	Report annuale	AGP-GIU	SI/NO	PARI OPPORTUNITA'	PARITÀ DI GENERE NELLE ASSUNZIONI E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA
3 Monitoraggio e aggiornamento della pagina Intranet ed Internet del CUG	Mantenere aggiornato il personale e gli utenti esterni sulle attività del CUG, della Rete CUG Ambiente e della Rete Nazionale dei CUG della Pubblica Amministrazione	minimo aggiornam enti n.10/anno	minimo aggiornam enti n.10/anno	minimo aggiornam enti n.10/anno	CUG DG-COM	numero	COMUNICAZIONE E TRASPARENZA	EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL PROCESSO DECISIONALE
4 Realizzazione di una Newsletter del CUG dedicata a divulgare informazioni relative alle tematiche di interesse del CUG	Informare i dipendenti sulle attività del CUG e sulle tematiche di cui il CUG si occupa, creando un collegamento diretto con il personale	4 pubblicazi oni/anno	4 pubblicazi oni/anno	4 pubblicazi oni/anno	CUG DG-COM	numero	COMUNICAZIONE E TRASPARENZA	EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL PROCESSO DECISIONALE
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	Sviluppare la proposta formativa per sviluppare conoscenze e competenze del personale	n.1 evento/an no	n.1 evento/an no	n.1 evento/an no	CUG AGP-GIU DG-COM	numero	COMUNICAZIONE E TRASPARENZA	MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI
6 Stipula di Convenzioni/Accordi con Centri estivi, ludoteche e nidi per agevolazioni economiche nella fruizione dei servizi offerti ai figli dei dipendenti	Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura	n. 1 Convenzio ni/anno	n. 1 Convenzio ni/anno	n. 1 Convenzio ni/anno	AGP DIR	numero	CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO	EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA E CULTURA ORGANIZZATIVA

(Indicatore) Azione positiva	Obiettivo specifico	(risultati attesi) Target			Soggetti attuatori	Modalità di calcolo	Area PTAP	AREA GEP	
		2022	2023	2024					
7	Azioni di informazione obbligatoria su molestie e discriminazioni nei luoghi di lavoro, con cadenza almeno annuale, destinate a tutti i dipendenti compresi dirigenti e responsabili di struttura	Incrementare la conoscenza e la consapevolezza sui temi della discriminazione e delle molestie in ambito lavorativo	n. 1 evento minimo/anno	n. 1 evento minimo/anno	n. 1 evento minimo/anno	AGP GIU	numero	CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI ED ALLA VIOLENZA	MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI
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	Contribuire a costruire una rete di prevenzione e protezione rispetto al fenomeno della violenza sulle donne favorendone l'emersione attraverso la sensibilizzazione	materiale informativo in formato digitale	-	-	DG COM	numero	CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI ED ALLA VIOLENZA	MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI
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"	Formare sulle differenze di genere nel mondo del lavoro con particolare riferimento ai rischi psicosociali e sulla salute e sicurezza	100%	100%	100%	RSPP	% copertura sui corsi erogati	VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE	INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA E DELL'INSEGNAMENTO
10	Organizzare almeno un percorso formativo l'anno sulla gestione dei conflitti destinati ai responsabili di Unità	Fornire gli strumenti affinché i responsabili di Unità adottino tecniche per gestire i potenziali conflitti, al fine di risolvere positivamente le tensioni quale leva di accrescimento della performance lavorativa	n.1 evento minimo/anno	n.1 evento minimo/anno	n.1 evento minimo/anno	AGP GIU	numero	VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE	INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA E DELL'INSEGNAMENTO