

## **Relazione del Comitato Unico di Garanzia ISPRA sulla situazione del personale**

---

**(predisposta in base all'Allegato 2 della Direttiva n. 2/2019 recante "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche")**

**ANNO 2020**

---

Approvata dal Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la  
valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni  
di ISPRA

30 marzo 2021

Si ringraziano per aver fornito i dati necessari all'elaborazione: la Direzione Generale, il Servizio gestione economica del personale, il Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale, l'Area Comunicazione (DG COM) ed il Responsabile Salute e Sicurezza (RSPP).

Per contatti scrivere a: [segreteria.cug@isprambiente.it](mailto:segreteria.cug@isprambiente.it)

## INDICE

	Pag.
A. RIFERIMENTO NORMATIVO	7
B. FINALITA' E STRUTTURA DELLA RELAZIONE	7
<b>PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI</b>	
<i>Premessa - CONTESTO ORGANIZZATIVO</i>	9
Sezione 1. DATI SUL PERSONALE	
1.1 Composizione del personale per genere e livelli	10
1.2 Distribuzione del personale per genere e fascia di età anagrafica	10
1.3 Distribuzione del personale per genere, tipologia di contratto e livello professionale	11
1.3.1 Personale dirigenziale di I e II fascia, per genere e fascia di età anagrafica	13
1.3.2 Personale dei livelli I-III per tipologia di contratto, genere e fascia di età anagrafica	14
1.3.3 Personale dei livelli IV-VIII per tipologia di contratto, genere e fascia di età anagrafica	15
1.4 Titolo di Studio	15
1.4.1 Personale dirigenziale di I e II fascia	15
1.4.2 Personale dei livelli I-VIII, a tempo determinato ed indeterminato	16
1.5 Posizioni di Responsabilità	17
1.5.1 Organi statutari	17
1.5.2 Posizioni di responsabilità (non dirigenziali)	18
Sezione 2. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	
2.1 Telelavoro	19
2.2 <i>Smart-working</i>	20
2.3 <i>Part-time</i>	22
2.4 Permessi/Congedi per disabilità (Legge 5 Febbraio 1992 n. 104)	23
2.5 Congedo parentale	25
Sezione 3. PARITA' E PARI OPPORTUNITA'	
3.1 Commissioni di concorso/selezioni	27
3.2 Formazione del personale	27
3.2.1 Formazione del personale distribuita per genere ed ore di formazione	29
3.3 Monitoraggio del Piano Triennale di Azioni Positive	30
Sezione 4. BENESSERE DEL PERSONALE	
4.1 Benessere Organizzativo	37
4.2 Consigliere di fiducia e sportello di ascolto/Nucleo di Ascolto Organizzato	40
Sezione 5. PERFORMANCE	41

## **SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

A. OPERATIVITA’ NEL 2020	42
B. ATTIVITA’ CUG 2020	43
C. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	44
1. Analisi complessiva della situazione del personale alla luce dei dati 2019	44
2. Analisi qualitativa del rapporto tra il Comitato ed i vertici dell’ISPRA	47

<b>INDICE DELLE TABELLE</b>	<b>Pag.</b>
Tabella 1.2.a Personale suddiviso per genere e fascia d'età anagrafica	10
Tabella 1.3.a Personale suddiviso per livelli di inquadramento e genere sul totale dei dipendenti ISPRA	11
Tabella 1.3.a.1 Personale a tempo indeterminato suddiviso per livelli di inquadramento	11
Tabella 1.3.b Personale suddiviso per livelli di inquadramento, tipologia contrattuale e genere sul totale dei dipendenti ISPRA	12
Tabella 1.3.c Ripartizione personale dirigenziale I fascia	13
Tabella 1.3.d Ripartizione personale dirigenziale II fascia	13
Tabella 1.3.e Ripartizione personale a tempo indeterminato dei livelli I-III per genere e fascia di età	14
Tabella 1.3.f Ripartizione personale a tempo determinato dei livelli I-III per genere e fascia di età	14
Tabella 1.3.g Ripartizione personale a tempo indeterminato dei livelli IV-VIII per genere e fascia di età	15
Tabella 1.3.h Ripartizione personale a tempo determinato dei livelli IV-VIII suddiviso per genere e fascia di età	15
Tabella 1.4.1.a Titoli di studio personale dirigenziale I e II fascia	15
Tabella 1.4.2.a Personale dei livelli I-VIII suddiviso per titoli di studio	16
Tabella 1.4.2.b Titoli di studio dei livelli I-III	16
Tabella 1.4.2.c Titoli di studio del personale dei livelli IV-VIII	17
Tabella 1.5.1 Organi Statutari, compreso Presidente e Direttore Generale	17
Tabella 1.5.2.b Posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, ripartite per genere e fascia di età (livello I)	18
Tabella 1.5.2.c Posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, ripartite per genere e fascia di età (livello II)	18
Tabella 1.5.2.d Posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, ripartite per genere e fascia di età (livello III)	18
Tabella 1.5.2.e Posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, ripartite per genere e fascia di età (livello IV)	19
Tabella 1.5.2.f Posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, ripartite per genere e fascia di età (livello V)	19
Tabella 2.1.a Personale in telelavoro per genere e fascia di età livelli I-VIII	19
Tabella 2.1.b Personale in telelavoro per genere e fascia di età livelli I-III	20
Tabella 2.1.c Personale in telelavoro per genere e fascia di età livelli IV-VIII	20
Tabella 2.2.a Personale in smart-working distribuito per genere, livelli e fascia di età	21
Tabella 2.3.a Personale part-time livelli I-III	22
Tabella 2.3.b Personale part-time livelli IV-VIII	22
Tabella 2.4.a Personale che fruisce di permessi L.104/92 per disabilità propria livelli IV-VIII	23
Tabella 2.4.b Personale che fruisce di permessi L.104/92 per disabilità propria livelli I-III	23
Tabella 2.4.c Personale che fruisce di permessi L.104/92 per assistenza ai familiari livelli IV-III	24
Tabella 2.4.d Personale che fruisce di permessi L.104/92 per assistenza ai familiari livelli I-III	24
Tabella 2.5.a Personale che fruisce di congedo parentale livelli I-III	25
Tabella 2.5.b Personale che fruisce di congedo parentale livelli IV-VIII	25
Tabella 2.5.c Incidenza congedo parentale fascia di età 41-50 personale a tempo determinato	26

ed indeterminato	
Tabella 2.5.d Ore/giorni fruiti per congedo parentale	26
Tabella 3.1 Concorsi/selezioni	27
Tabella 3.2.a Formazione personale per livelli	28
Tabella 3.2.b Formazione del personale per livelli fasce di età	28
Tabella 3.2.1.c Formazione obbligatoria (Salute e Sicurezza) del personale per fasce di età	29
Tabella 3.2.1.d Aggiornamento professionale del personale per fasce di età	29
Tabella 3.2.1.e Formazione su competenze manageriali /relazioni per fasce di età	29
Tabella 3.2.1.f Formazione su tematiche CUG per fasce di età	30

Fonti:

*Servizio gestione economica del personale*

*Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale*

## **A. RIFERIMENTO NORMATIVO**

La Relazione sulla situazione del personale raccoglie ed analizza le informazioni che l'Amministrazione trasmette entro il 1° marzo di ogni anno al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) dell'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (di seguito ISPRA), così come previsto dapprima dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" e poi ribadito dalla 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".

La Relazione viene trasmessa, in ossequio a quanto previsto dalla Direttiva 2/2019, dal CUG ai vertici dell'Istituto ed all'Organismo Interno di Valutazione oltre che al Dipartimento della Funzione Pubblica ed al Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Da febbraio 2021, il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha inaugurato la piattaforma operativa per la trasmissione in formato digitale dei dati contemplati nella Relazione. A tale piattaforma hanno accesso le Amministrazioni aderenti alla Rete Nazionale dei CUG della pubblica amministrazione, tra le quali anche ISPRA ed i rispettivi CUG che completano, *on-line*, la Relazione con le analisi di propria competenza.

In via eccezionale per il 2021, per consentire la registrazione e la compilazione *on-line* dei *format* da parte delle Amministrazioni ed il successivo popolamento dei dati risultanti dalla Relazione da parte dei CUG è stato previsto un allungamento dei termini previsti dapprima nella sopra citata Direttiva del 4 marzo 2011 e poi ribaditi dalla Direttiva n. 2/2019, con un termine ultimo fissato per l'Amministrazione al 15 marzo 2021 e per il CUG al 15 aprile 2021.

## **A. FINALITA' E STRUTTURA DELLA RELAZIONE**

Con la Relazione sulla situazione del Personale vengono analizzati i dati forniti dall'Amministrazione, valutati i rapporti instaurati con i soggetti che a diverso titolo condividono con il CUG gli obiettivi di pari opportunità e di valorizzazione del benessere di chi lavora e contrasto alle discriminazioni, verificato lo stato di attuazione delle Azioni Positive previste nel [Piano Triennale di Azioni positive \(PTAP\)](#) di riferimento così come adottato dall'Amministrazione, data contezza dell'operatività del CUG.

La prima parte della Relazione è dedicata all'analisi del contesto organizzativo dell'ISPRA cui segue l'analisi dei dati sul personale: dati forniti dagli uffici risorse umane sulla distribuzione del personale per genere (fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro, congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.); dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo; dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro-correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, se realizzata.

Nella seconda parte della Relazione trova spazio un'ampia analisi qualitativa relativa al rapporto tra il CUG, i vertici dell'Amministrazione, nonché gli altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV,

responsabili dei processi, consigliere di parità, ecc.) e riporta una sintesi delle attività curate direttamente dal CUG nell'anno di riferimento.



## **PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI**

### ***Premessa - CONTESTO ORGANIZZATIVO***

**L'Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA)**, ente pubblico di ricerca, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico e di autonomia tecnico-scientifica, organizzativa, finanziaria, gestionale, patrimoniale e contabile, è stato istituito con la legge 133/2008 di conversione, con modificazioni, del Decreto Legge 25 giugno 2008, n. 112.

Con il Decreto 21 maggio 2010 n. 123 dell'allora Ministero dell'Ambiente e per la Tutela del Territorio e del Mare è stato emanato il "Regolamento recante norme concernenti la fusione dell'APAT, dell'INFS e dell'ICRAM in un unico istituto, denominato Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale (ISPRA), a norma dell'articolo 28, comma 3, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133".

Con Decreto Ministeriale n. 356 del 9 dicembre 2013 è stato approvato lo Statuto dell'ISPRA.

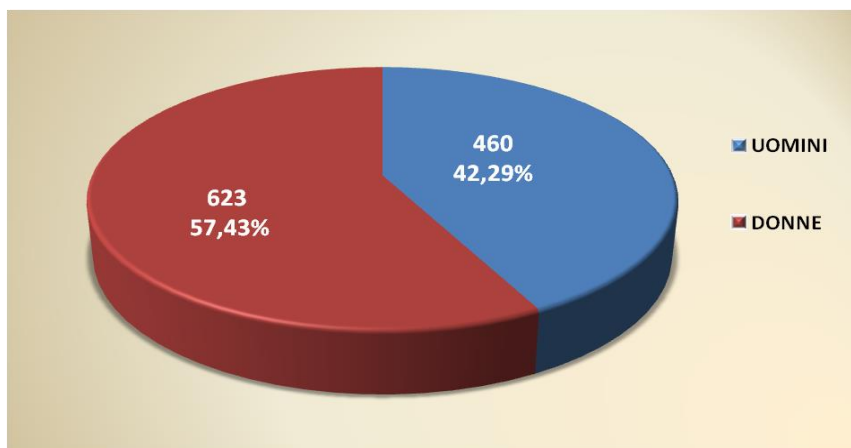
ISPRA è sottoposto alla vigilanza del Ministero della transizione ecologica, il quale si avvale dell'Istituto per i compiti istituzionali e le attività tecnico-scientifiche e di controllo ambientale di interesse nazionale, impartendo le Direttive Generali per il perseguimento dei compiti istituzionali.

Fermo restando lo svolgimento dei compiti, servizi e attività assegnati all'Istituto ai sensi della legislazione vigente, nell'ambito delle predette direttive sono altresì indicate le priorità relative agli ulteriori compiti, al fine del prioritario svolgimento delle funzioni di supporto al Ministero.

Con la legge 28 giugno 2016, n. 132 "Istituzione del Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente e disciplina dell'Istituto superiore per la protezione e la ricerca ambientale" nasce il Sistema nazionale a rete per la protezione dell'ambiente (SNPA) costituito oltre che da ISPRA, anche dalle 19 Agenzie Regionali (ARPA) e dalle 2 Provinciali (APPA di Trento e Bolzano) nel quale, ISPRA, svolge funzioni di indirizzo e di coordinamento tecnico finalizzato a rendere omogenee ed efficaci l'esercizio delle azioni conoscitive e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente, del supporto alle politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione sanitaria a tutela della salute pubblica.

## SEZIONE 1. DATI SUL PERSONALE

### 1.1. Composizione del personale per genere e livelli



Il personale ISPRA a tempo indeterminato e determinato, escluso quello di livello dirigenziale di I e II fascia (25 unità) ed il Direttore Generale, al 31 dicembre 2020, risulta essere pari a **1.083 unità**<sup>1</sup>: 623 unità sono donne (57,43% del personale) mentre 460 unità sono uomini (il restante 42,29%). Complessivamente il personale si è ridotto di 20 unità rispetto al 2019 più uomini che donne, con le dipendenti che rimangono comunque numericamente superiori ai colleghi uomini.

### 1.2 Distribuzione del personale per genere e fascia di età anagrafica

	UOMO		DONNA		TOTALE	
	Unità	Percentuale	Unità	Percentuale	Unità	Percentuale
età <30	2	0,18%	1	0,09%	3	0,28%
età 31-40	37	3,42%	38	3,51%	75	6,93%
età 41-50	161	14,87%	275	25,39%	436	40,26%
età 51 - 60	195	18,01%	234	21,61%	429	39,61%
età >60	65	6,00%	75	6,93%	140	12,93%
<b>TOTALE</b>	<b>460</b>	<b>42,29%</b>	<b>623</b>	<b>57,43%</b>	<b>1.083</b>	<b>100,00%</b>

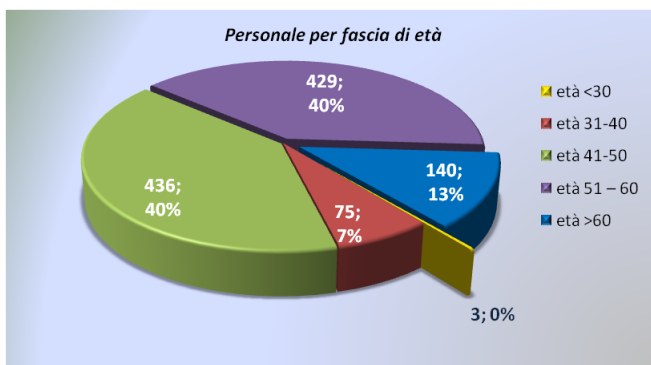


Fig. 1.2a

Come nel 2019, la distribuzione nelle **fasce di età** evidenzia che la maggioranza del personale si concentra nella fascia di età 41-50 (*fig. 1.2a*) che è quella in cui vi è anche la maggior concentrazione di personale femminile (*fig. 1.2b*). Il personale maschile è, invece, maggiormente concentrato nella fascia di età 51-60 (*fig. 1.2c*).

<sup>1</sup> Il dato tiene conto del livello ricoperto dal personale per la maggior parte dell'anno solare. Non tiene conto, quindi, dei passaggi di livello intervenuti a fine anno.

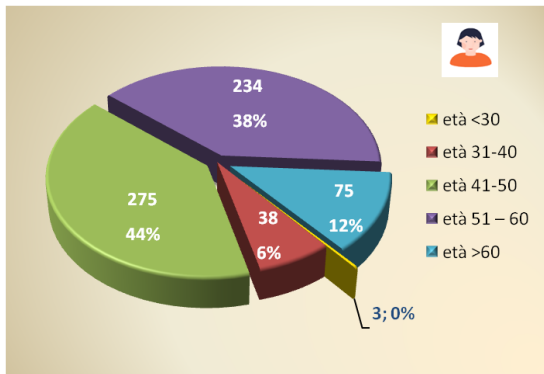


fig.1.2b

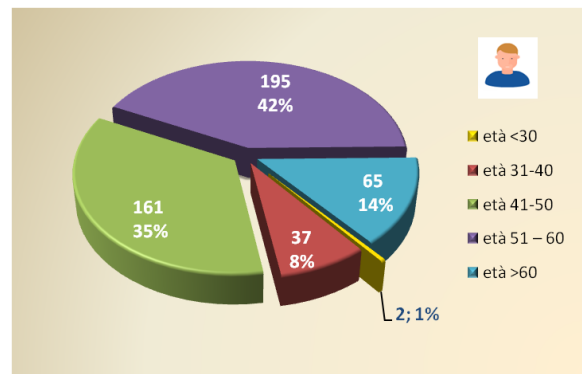


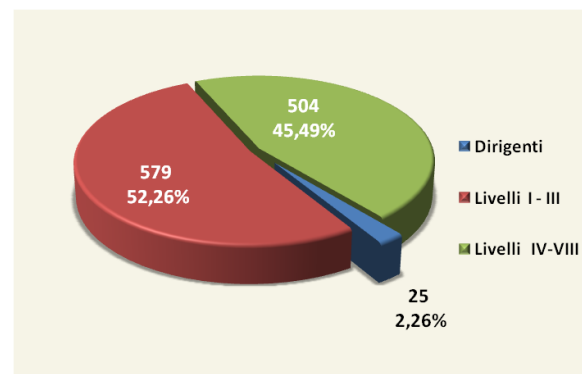
fig.1.2c

A differenza del 2019, quando non vi era personale di età inferiore ai 30 anni, nel 2020 si registrano 3 unità di personale in quella fascia di età (2 uomini ed 1 donna).

### 1.3 Distribuzione del personale per genere, tipologia di contratto e livello professionale

**TABELLA 1.3.a - Personale suddiviso per livelli di inquadramento e genere sul totale dipendenti ISPRA**

	UOMO		DONNA		TOTALE	
Dirigenti	18	1,62%	7	0,63%	25	2,26%
Livelli I - III	265	23,92%	314	28,34%	579	52,26%
Livelli IV-VIII	195	17,60%	309	27,89%	504	45,49%
<b>TOTALE</b>	<b>478</b>	<b>43,14%</b>	<b>630</b>	<b>56,86%</b>	<b>1.108</b>	<b>100,00%</b>

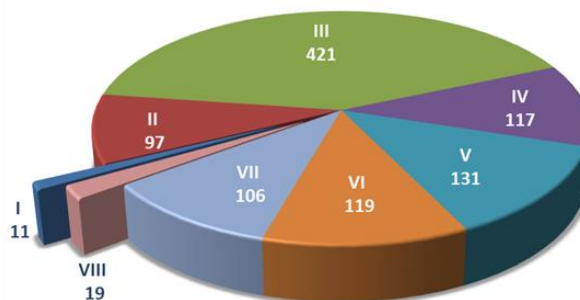


La distribuzione del personale nei livelli di inquadramento rimane abbastanza stabile rispetto al 2019.

Con riferimento al solo personale a tempo indeterminato la distribuzione del personale, nei livelli, è la seguente:

LIVELLI	Personale TI presenti al 31/12/2020
I	11
II	97
III	421
IV	117
V	131
VI	119
VII	106
VIII	19

Tab. 1.3.a.1



Nello specifico continua a registrarsi una prevalenza di personale inquadrato nei livelli I-III (52,26%), in lievissimo aumento rispetto allo scorso anno (+0,62%), a fronte di una presenza di personale inquadrato nei livelli IV-VIII pari al 45,49% di tutto il personale, in leggera riduzione (- 0,91%).

Rispetto alla distribuzione di genere, gli uomini nei livelli I-III sono numericamente inferiori alle donne così come accade nei livelli IV-VIII.

Per i livelli I-VIII, quindi, la preponderanza di personale femminile è piuttosto pronunciata (56,23%), in aumento rispetto al 2019 (55,73%).

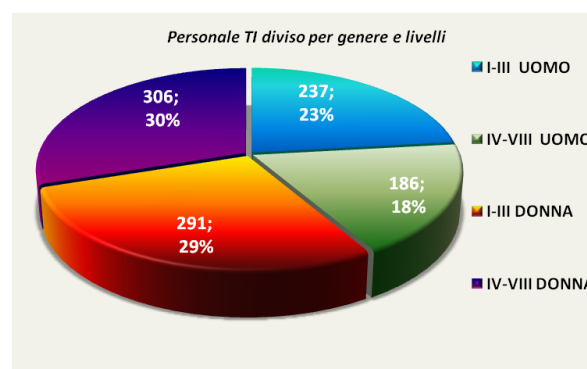
Diversa, invece, la situazione per il personale dirigente di I e II fascia che conta 18 uomini e 7 donne e che rispetto al 2019, nonostante l'incremento di 3 unità, registra un aumento del divario di genere poiché le 3 nuove unità sono tutti uomini. Il personale dirigenziale è pari al 2,26% di tutto il personale ISPRA rispetto all'1,96% del 2019.

TABELLA 1.3.b - Personale suddiviso per livello di inquadramento, tipologia contrattuale e genere sul totale dei dipendenti ISPRA							
	UOMO		DONNA		TOTALE		TOTALE GENERALE
	TI	TD	TI	TD	TI	TD	
Livelli I - III	237	28	291	23	528	51	579
Livelli IV-VIII	186	9	306	3	492	12	504
TOTALE	423	37	597	26	1.020	63	1.083

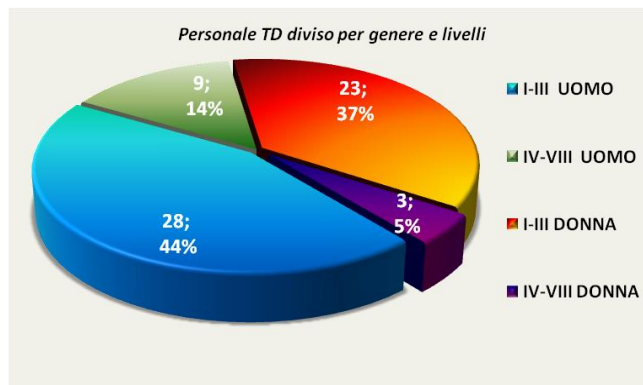
Dei 1083 dipendenti complessivi, 1054 sono titolari di un contratto a tempo indeterminato (TI) mentre 63 (49 nel 2019) sono dipendenti a tempo determinato (TD). Questi ultimi corrispondono al 5,81% di tutto il personale qui considerato, in leggero aumento rispetto al 2019 quando si è registrato un 4,44%.

Rispetto alla distribuzione di genere, su un totale di 1.083 unità il 57,52% sono donne rispetto al 56,84% del 2019.

La distribuzione del **personale a tempo indeterminato nei livelli di inquadramento** conta una discreta prevalenza dei dipendenti inquadrati nei livelli I-III pari a 528 unità, a fronte di 492 unità di personale inquadrato nei livelli IV-VIII, con una prevalenza del personale femminile nei livelli I-VIII delle donne sugli uomini (+ 174 unità).



Il **personale a tempo determinato** registra una netta prevalenza dei dipendenti inquadrati nei livelli I-III (+39 unità) rispetto a quelli inquadrati nei livelli IV-VIII e per quanto riguarda il genere gli uomini rappresentano il 58,73% del personale a tempo determinato.



### 1.3.1 Personale dirigenziale di I e II fascia, per genere e fascia di età anagrafica

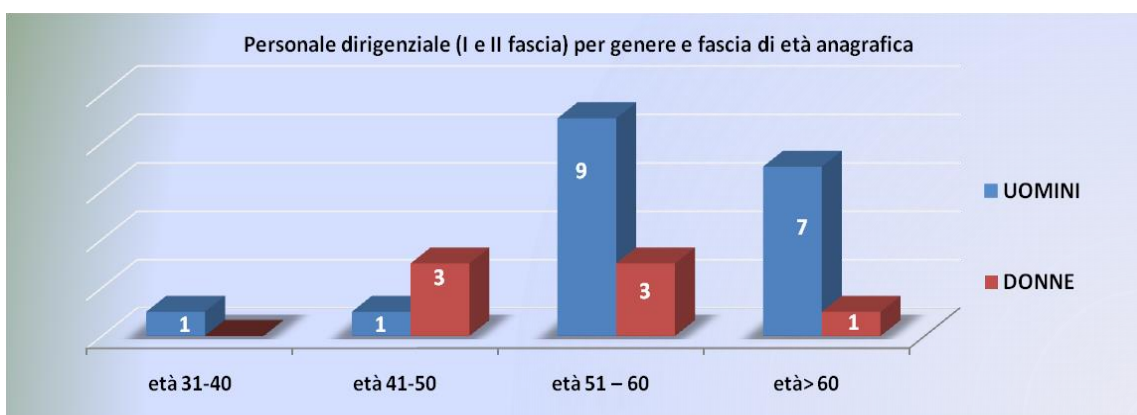
TABELLA 1.3.c- Ripartizione personale dirigenziale I fascia

	UOMINI	DONNE	TOTALE
età < 30	0	0	0
età 31-40	0	0	0
età 41-50	0	1	1
età 51 – 60	1	0	1
età > 60	3	0	3
<b>Totale</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

TABELLA 1.3.d - Ripartizione personale dirigenziale II fascia

	UOMINI	DONNE	TOTALE
età < 30	0	0	0
età 31-40	1	0	1
età 41-50	1	2	3
età 51 – 60	8	3	11
età > 60	4	1	5
<b>Totale</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>20</b>

*Il dato comprende anche l'unica dirigente donna a tempo indeterminato di II fascia ed incarico di I fascia nel 2020*



Il **personale dirigenziale di I fascia** è composto da 5 unità di cui 4 uomini e 1 donna (unica dirigente donna a tempo indeterminato di II fascia ed incarico di I fascia nel 2020) a differenza del 2019, quando i 4 dirigenti di I fascia presenti erano esclusivamente uomini. Tuttavia la dirigente con incarico di I fascia, donna, è stata collocata in aspettativa per incarico dirigenziale in altra Amministrazione.

Il **personale dirigenziale di II fascia**, pari complessivamente a 20 unità, è costituito prevalentemente da uomini (14 a fronte di 6 donne) e rispetto al 2019 il divario di genere si allarga perché il numero di uomini sale a 14 (contro gli 11 del 2019) ed il numero di donne dirigenti scende a 6 (contro il 7 del

2019). In particolare si registra, rispetto al 2019, l'acquisizione di un dirigente uomo nella fascia di età 31-40.

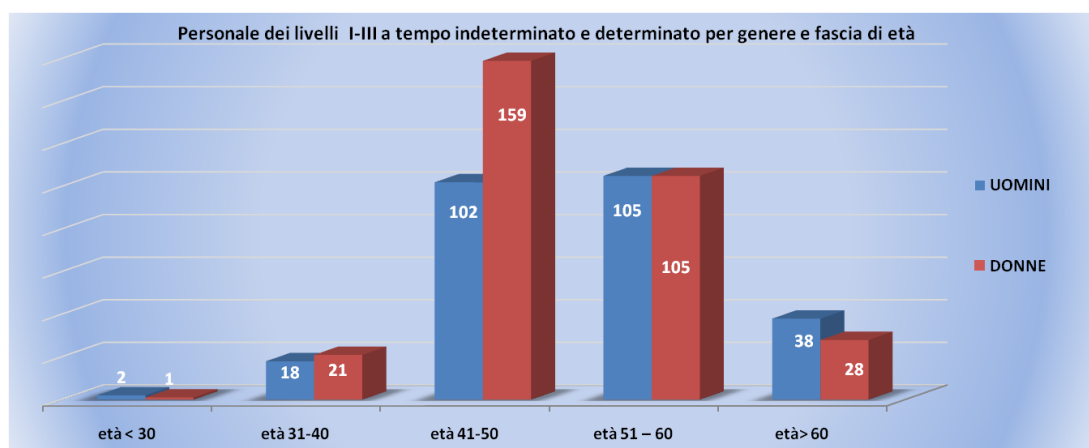
Rispetto all'età, la maggioranza del personale dirigenziale ha una età superiore ai 50 anni.

Il personale dirigenziale, sia di I che di II fascia, conta 25 unità (escluso il Direttore Generale), pari al 2,26%, dell'intero personale in servizio al 31 dicembre 2020, dato stabile rispetto al 2019.

### 1.3.2 Personale dei livelli I-III per tipologia di contratto, genere e fascia di età anagrafica

	UOMO		DONNA		TOTALE	
età < 30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	4	0,76%	9	1,70%	13	2,46%
età 41-50	92	17,42%	151	28,60%	243	46,02%
età 51 - 60	103	19,51%	103	19,51%	206	39,02%
età > 60	38	7,20%	28	5,30%	66	12,50%
<b>TOTALE</b>	<b>237</b>	<b>44,89%</b>	<b>291</b>	<b>55,11%</b>	<b>528</b>	<b>100,00%</b>

	UOMO		DONNA		TOTALE	
età < 30	2	3,92%	1	1,96%	3	5,88%
età 31-40	14	27,45%	12	23,53%	26	50,98%
età 41-50	10	19,61%	8	15,69%	18	35,29%
età 51 - 60	2	3,92%	2	3,92%	4	7,84%
età > 60	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>TOTALE</b>	<b>28</b>	<b>54,90%</b>	<b>23</b>	<b>45,10%</b>	<b>51</b>	<b>100,00%</b>



Il personale **a tempo indeterminato dei livelli I-III**, complessivamente pari a 528 unità, in calo di 17 unità rispetto al 2019, si concentra prevalentemente nella fascia di età 41-50 (46,02%) dove si registra anche la maggiore presenza di donne (28,60%) mentre gli uomini popolano di più la fascia di età 51-60 (19,51%).

Il **personale a tempo determinato dei livelli I-III**, a fronte di un incremento di 15 unità rispetto al 2019 che faceva registrare anche un pari numero di uomini e di donne (18), nel 2020 registra una prevalenza delle componente maschile (54,90%) rispetto a quella femminile (45,10%) e con la fascia di età più popolata sia per le donne che per gli uomini che è quella 31-40.

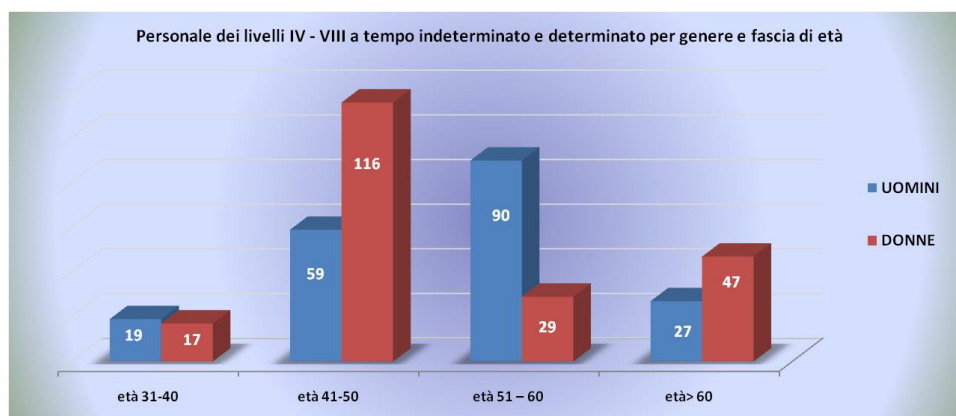
### 1.3.3 Personale dei livelli IV-VIII per tipologia di contratto, genere e fascia di età anagrafica

	UOMO		DONNA		TOTALE	
età < 30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	14	3,57%	16	4,08%	30	7,65%
età 41-50	55	14,03%	114	29,08%	169	43,11%
età 51 - 60	90	22,96%	29	7,40%	119	30,36%
età> 60	27	6,89%	47	11,99%	74	18,88%
TOTALE	186	47,45%	206	52,55%	392	100,00%

	UOMO		DONNA		TOTALE	
età < 30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	5	41,67%	1	8,33%	6	50,00%
età 41-50	4	33,33%	2	16,67%	6	50,00%
età 51 - 60	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età> 60	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
TOTALE	9	75,00%	3	25,00%	12	100,00%

Considerando il personale dei **livelli IV-VIII a tempo indeterminato** si registra una considerevole riduzione dello stesso (- 117 unità). Le donne superano ampiamente gli uomini e la fascia di età più popolata per le donne è quella 41-50 mentre per gli uomini è la 51-60.

Per il personale dei **livelli IV-VIII a tempo determinato**, dai numeri molto più contenuti, si registra la riduzione, rispetto al 2019, di 1 unità donna. Le donne sono numericamente inferiori agli uomini e 2 delle 3 presenti appartengono alla fascia di età 41-50. Per gli uomini la fascia di età 31-40 è quella più popolata, con 5 dei 9 uomini presenti.



## 1.4 Titolo di studio

In questa sezione i dati rappresentati sono quelli presenti nell'archivio ISPRA "titolo di studio" in corso di aggiornamento e pertanto i dati delle tabelle potrebbero non essere esaustivi.

### 1.4.1 Personale dirigenziale di I e II fascia<sup>2</sup>

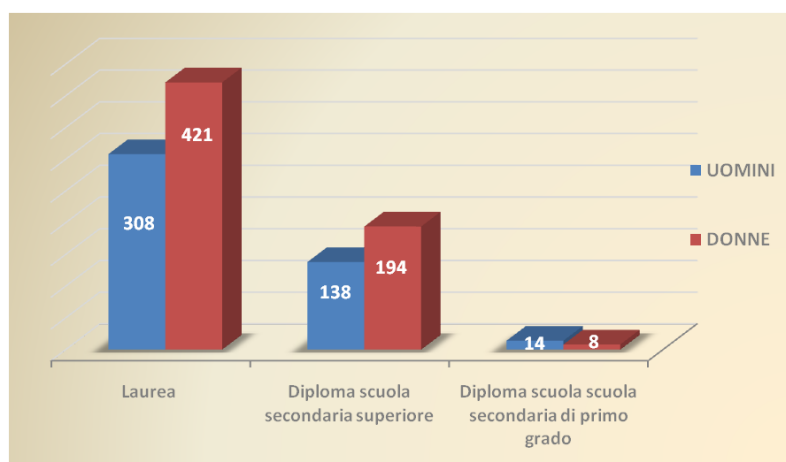
	I^ FASCIA	II^ FASCIA
Laurea vecchio ordinamento	5	20

Tutto il personale di livello dirigenziale, sia di I^ che di II^ fascia, è in possesso di una laurea v. o..

<sup>2</sup> Fonte: elaborazione dati forniti dal Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale.

## 1.4.2 Personale dei livelli I-VIII, a tempo determinato ed indeterminato<sup>2</sup>

TABELLA 1.4.2.a - Personale dei livelli I - VIII suddiviso per titoli di studio			
TITOLO DI STUDIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Laurea	308	421	729
Diploma scuola secondaria superiore	138	194	332
Diploma scuola secondaria di primo grado	14	8	22
<b>TOTALE</b>	<b>460</b>	<b>623</b>	<b>1083</b>



Nel complesso, la maggioranza del personale dell'Istituto risulta essere in possesso della laurea secondo il vecchio o nuovo ordinamento universitario (67,31%). Il personale diplomato si attesta al (30,65%) mentre il personale in possesso di un titolo di studio inferiore è pari al restante (2,03%).

Si assiste ad una diminuzione sia di personale laureato che diplomato rispetto al 2019, presumibilmente dovuto alla diminuzione del personale.

Con riguardo al genere, le donne laureate superano gli uomini (+113 unità) in aumento rispetto al 2019 (+2 unità), mentre le dipendenti con diploma di scuola secondaria superiore si riducono di 4 unità. Il personale di genere maschile con diploma di scuola secondaria di primo grado supera il personale femminile di 6 unità, riducendosi di 2 unità rispetto al 2019.

TABELLA 1.4.2.b - Titoli di studio del personale dei livelli I - III			
TITOLO DI STUDIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Laurea	265	314	579
Diploma scuola secondaria superiore	0	0	0
Diploma scuola secondaria di primo grado	0	0	0
Altro (dottorato di ricerca, master)	152	212	364

Tutto il personale dei livelli I-III, come da Contratto Collettivo degli Enti pubblici di Ricerca, è in possesso di laurea (nuovo o vecchio ordinamento), complessivamente 265 uomini e 314 donne e numerosi sono gli ulteriori titoli quali dottorati di ricerca e/o master posseduti.



TABELLA 1.4.2.c - Titoli di studio del personale dei livelli IV - VIII			
TITOLO DI STUDIO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Laurea	43	107	150
Diploma scuola secondaria superiore	138	194	332
Diploma scuola secondaria di primo grado	14	8	22
Altro (dottorato di ricerca, master)	\	\	\ <sup>3</sup>

L'inquadramento del personale nei livelli IV-VIII, come da Contratto Collettivo degli Enti pubblici di Ricerca contempla, invece, sia personale laureato che diplomato.

In generale il numero di donne laureate è quasi il doppio dei colleghi uomini, così come le dipendenti diplomate superano i colleghi uomini. Queste proporzioni si invertono nel caso di personale in possesso di diploma di scuola secondaria di primo grado, laddove i colleghi uomini sono quasi il doppio delle dipendenti in possesso di analogo titolo di studio.

## 1.5 Posizioni di responsabilità

### 1.5.1 Organi statutari

Passando all'analisi degli organi statutari, su 17 posizioni attribuite, si registra una prevalenza assoluta degli uomini rispetto alle donne, con una presenza di solo 2 donne, 1 nel Consiglio di Amministrazione e l'altra nel Consiglio Scientifico.

In pratica la presenza femminile negli organi statutari, la maggior parte in scadenza nel corso del 2021, è dell'11,76%.

Si conferma, nelle posizioni di vertice, un assoluto divario di genere come precedentemente emerso con riferimento alle presenze femminili nei livelli più elevati di inquadramento.

TABELLA 1.5 - Organi statutari, compreso Presidente e Direttore Generale				
	Nomina	UOMINI	DONNE	TOTALE
<b>Presidente</b>	maggio 2017 con insediamento a luglio 2017 per un quadriennio	1	0	1
<b>Consiglio di Amministrazione</b>	maggio 2017	3	1	4
<b>Direttore Generale</b>	novembre 2017 con insediamento a dicembre 2017	1	0	1
<b>Organismo Indipendente di Valutazione</b>	ottobre 2018 per un triennio	1	0	1
<b>Consiglio Scientifico</b>	maggio 2017 con insediamento a ottobre 2017 per un quadriennio	6	1	7
<b>Collegio dei Revisori dei Conti</b>	febbraio 2019 per un triennio dall'insediamento	3	0	3
	<b>TOTALE</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>17</b>

<sup>3</sup> In corso di rilevazione.

## 1.5.2 Posizioni di responsabilità (non dirigenziali)

In ISPRA ai sensi del vigente *Regolamento di organizzazione delle strutture di livello dirigenziale non generale e non dirigenziali dell'ISPRA* di cui alla Deliberazione n. 37/CA del 14.12.2015 e s.m.i., possono essere attribuiti incarichi di Area e Sezione al personale appartenente ai livelli I-III<sup>4</sup>, gli incarichi di Settore possono essere attribuiti al personale dei livelli IV-V.

TABELLA 1.5.2.b - Posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, ripartite per genere e fasce di età (I LIVELLO)						
	UOMO		DONNA		TOTALE	
età < 30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 41-50	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 51-60	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età > 60	10	90,91%	1	9,09%	11	100,00%
<b>TOTALE</b>	<b>10</b>	<b>90,91%</b>	<b>1</b>	<b>9,09%</b>	<b>11</b>	<b>100,00%</b>

Con riguardo agli incarichi retribuiti affidati al personale I-III, in totale 129, quelli attribuiti ad uomini risultano essere 74 a fronte di quelli attribuiti a donne, pari a 55.

TABELLA 1.5.2.c - Posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, ripartite per genere e fasce di età (II LIVELLO)						
	UOMO		DONNA		TOTALE	
età < 30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 41-50	3	6,38%	0	0,00%	3	6,38%
età 51-60	14	29,79%	13	27,66%	27	57,45%
età > 60	12	25,53%	5	10,64%	17	36,17%
<b>TOTALE</b>	<b>29</b>	<b>61,70%</b>	<b>18</b>	<b>38,30%</b>	<b>47</b>	<b>100,00%</b>

Rispetto al 2019, a fronte di un incremento di incarichi pari a 15, il divario di genere si mantiene stabile (il 57% degli incarichi attribuiti ad uomini) e in assoluto il divario maggiore è quello per il personale inquadrato al I livello, laddove a fronte di 11 incarichi conferiti solo 1 è stato affidato ad una donna. Si rileva, però, che tutto il personale inquadrato nel I livello è assegnatario di incarico di Area o Sezione e che in quel livello è inquadrata una sola donna (cfr. *Tabella 1.3.a.1* a pag.11).

TABELLA 1.5.2.d - Posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, ripartite per genere e fasce di età (III LIVELLO)						
	UOMO		DONNA		TOTALE	
età < 30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	1	1,41%	0	0,00%	1	1,41%
età 41-50	11	15,49%	21	29,58%	32	45,07%
età 51-60	21	29,58%	13	18,31%	34	47,89%
età > 60	2	2,82%	2	2,82%	4	5,63%
<b>TOTALE</b>	<b>35</b>	<b>49,30%</b>	<b>36</b>	<b>50,70%</b>	<b>71</b>	<b>100,00%</b>

<sup>4</sup> Sono attribuite anche le cd. Strutture di missione che prevedono l'attribuzione di una remunerazione.

	UOMO		DONNA		TOTALE	
età < 30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 41-50	0	0,00%	3	7,50%	3	7,50%
età 51-60	11	27,50%	15	37,50%	26	65,00%
età > 60	5	12,50%	6	15,00%	11	27,50%
<b>TOTALE</b>	<b>16</b>	<b>40,00%</b>	<b>24</b>	<b>60,00%</b>	<b>40</b>	<b>100,00%</b>

	UOMO		DONNA		TOTALE	
età < 30	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
età 31-40	0	0,00%	1	12,50%	1	12,50%
età 41-50	2	25,00%	2	25,00%	4	50,00%
età 51-60	1	12,50%	1	12,50%	2	25,00%
età > 60	1	12,50%	0	0,00%	1	12,50%
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>50,00%</b>	<b>4</b>	<b>50,00%</b>	<b>8</b>	<b>100,00%</b>

Gli incarichi retribuiti affidati al personale dei livelli IV-V, aumentati di 3 rispetto al 2019, risultano in stragrande maggioranza attribuiti al personale di IV livello e prevalentemente donna. Nello specifico, il 60% per il personale donna inquadrato al IV livello ed il 50% per quello inquadrato al V livello.

A questi incarichi si aggiungono le altre tipologie di incarichi retribuiti che la normativa prevede.

## SEZIONE 2. CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

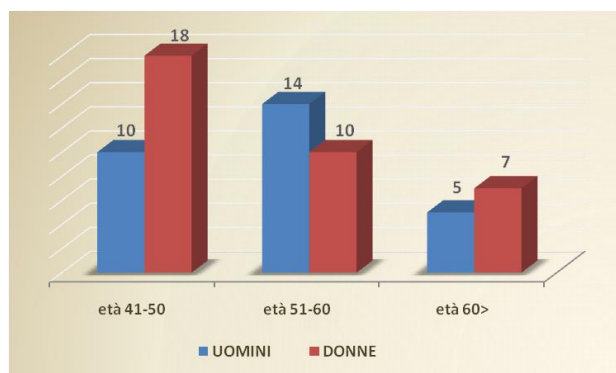
### 2.1 Telelavoro

Passando ad analizzare la fruizione del telelavoro si rileva che, come per il 2019, sono 64 le unità di personale non dirigenziale in telelavoro al 31 dicembre 2020, con una prevalenza delle donne (35 unità) sugli uomini (29 unità).

La maggiore concentrazione di personale che fruisce del telelavoro si registra nella fascia di età 41-50 (28 unità) che è anche la fascia di età delle donne che ne fruiscono, che per gli uomini è quella 51-60.

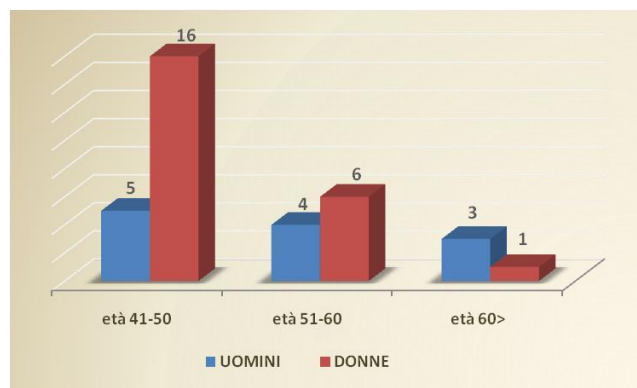
Il personale in telelavoro nel 2020 rappresenta il 5,91% del personale ISPRA, in leggero aumento rispetto al 2019 quando si registrava il 5,80%. L'aumento è probabilmente collegato alla riduzione complessiva del personale.

	UOMINI	DONNE	TOTALE
età <30	0	0	0
età 31-40	0	0	0
età 41-50	10	18	28
età 51-60	14	10	24
età 60>	5	7	12
<b>TOTALE</b>	<b>29</b>	<b>35</b>	<b>64</b>
<b>Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale (1083)</b>	<b>2,68</b>	<b>3,23</b>	<b>5,91</b>



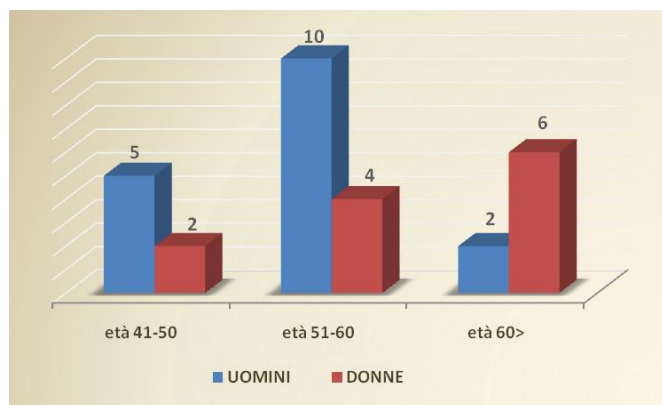
Passando ad una analisi di dettaglio, emerge che la situazione è praticamente stabile rispetto al 2019 e il personale in telelavoro dei livelli I-III, sia uomo che donna, popola di più la fascia di età 41-50 (complessivamente 21 unità di cui 16 donne). A seguire le fasce di età 51-60 ed over 60.

	UOMINI	DONNE	TOTALE
età <30	0	0	0
età 31-40	0	0	0
età 41-50	5	16	21
età 51-60	4	6	10
età 60>	3	1	4
<b>TOTALE</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>35</b>



Anche per il personale inquadrato nei livelli IV-VIII si conferma la medesima situazione del 2019, con la maggior parte delle donne concentrate nella fascia di età 51-60, a seguire quella > 60 anni e poi 41-50 anni.

	UOMINI	DONNE	TOTALE
età <30	0	0	0
età 31-40	0	0	0
età 41-50	5	2	7
età 51-60	10	4	14
età 60>	2	6	8
<b>TOTALE</b>	<b>17</b>	<b>12</b>	<b>29</b>



## 2.2 Smart-working

ISPRA già nel 2017 ha avviato un progetto sperimentale per lo *smart-working* dedicato ad alcuni dipendenti, regolamentando il rapporto di lavoro agile mediante un “disciplinare-tipo individuale”.

Nel febbraio 2018 il CUG in funzione del proprio ruolo propositivo, ha elaborato un parere sull’applicazione del lavoro agile in ISPRA (cfr. Verbale CUG del 16 febbraio 2018 e nota del CUG prot. n. 1723 del 2 marzo 2018), contribuendo alla definizione di un “disciplinare-tipo”.

Con Disposizione del Direttore Generale n. 773 del 25 settembre 2018, ISPRA ha adottato i criteri generali per “l’attivazione, nell’ambito della propria autonomia organizzativa, dello svolgimento di prestazioni in modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato smart working”.

Con successivo Comunicato al personale n. 74 dell'8 novembre 2018 ha inoltrato al personale dell'Istituto la modulistica per la richiesta di attivazione dello *smart working*, consistente nei format "modulo di domanda" e "disciplinare-tipo".

Nel febbraio 2019 il CUG ha elaborato, su richiesta del Direttore del Dipartimento del Personale, un ulteriore parere su "Misurazione della prestazione lavorativa resa in *smart-working*", recepito dall'Amministrazione per disciplinare lo *smart-working* in Istituto.

Sulla base delle disposizioni diramate i dipendenti ISPRA hanno iniziato a prestare la propria attività lavorativa in *smart-working*.

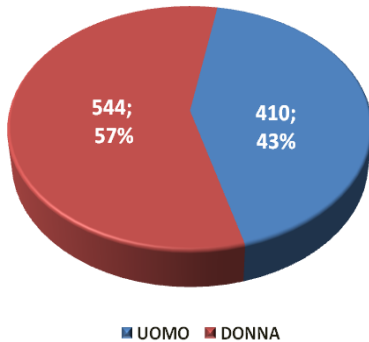
Nel 2020 con la proclamazione, per l'intero Paese, del *lock-down* determinato dall'esigenza di contenere l'emergenza sanitaria da Covid-19, a partire dal 9 marzo la quasi totalità del personale ISPRA ha iniziato a svolgere la propria attività lavorativa in *smart-working* straordinario. Un presidio, costituito dal personale ISPRA addetto ai servizi essenziali, ha continuato con le precauzioni del caso a recarsi in sede per svolgere la propria attività lavorativa.

Durante il 2020 l'Amministrazione ha diramato frequenti informative per i lavoratori in *smart-working* straordinario, sia per regolamentarne l'attività lavorativa che per comunicare le misure di sicurezza da adottare. Informative che hanno accompagnato anche la successiva fase di parziale ripresa delle attività lavorative presso la sede dell'Istituto.

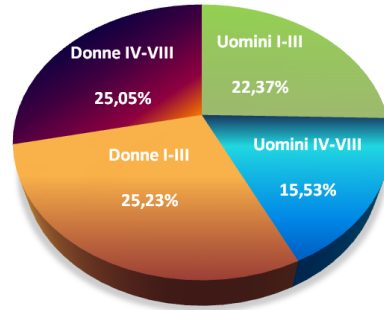
Nel 2020 emerge, quindi, una situazione completamente diversa rispetto al 2019, con una percentuale di personale in *smart-working* che sfiora quasi il 90% del personale in servizio, con oltre il 50% di donne.

	UOMINI		DONNE		TOTALE
	I-III	IV-VIII	I-III	IV-VIII	
età <30	0	0	0	0	0
età 31-40	16	13	0	0	29
età 41-50	84	46	131	107	368
età 51-60	95	75	107	112	389
età 60>	47	34	35	52	168
<b>TOTALE</b>	<b>242</b>	<b>168</b>	<b>273</b>	<b>271</b>	<b>954</b>
<b>Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale (1083)</b>	<b>22,35</b>	<b>15,51</b>	<b>25,21</b>	<b>25,02</b>	<b>88,09</b>

Personale in Smart working distribuito per genere



Personale in Smart working distribuito per genere e livelli



### 2.3 Part-time

Su un totale di 1.083 dipendenti, 52 unità di personale hanno usufruito del *part-time*, in leggera diminuzione rispetto al 2019 quando se ne contavano 56. Tra questi 31 dipendenti sono inquadrati nei livelli I-III, di cui 22 sono donne. Delle 21 unità inquadrare nei livelli IV-VIII, ben 17 sono donne e solo 4 gli uomini.

Complessivamente il 75% del personale in *part-time* è donna ed il restante 25% uomo.

La fascia di età più popolata è quella 41-50 ed a seguire quella 51-60.

	UOMINI	DONNE	TOTALE
età <30	0	0	0
età 31-40	1	1	2
età 41-50	5	12	17
età 51-60	2	8	10
età 60>	1	1	2
<b>TOTALE</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>31</b>
Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale (1083)	0,83	2,03	2,86

	UOMINI	DONNE	TOTALE
età <30	0	0	0
età 31-40	1	3	4
età 41-50	0	8	8
età 51-60	2	5	7
età 60>	1	1	2
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>21</b>
Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale (1083)	0,37	1,57	1,94

Di seguito sono rappresentati i grafici del personale in part-time per livelli (fig. 2.3.a), per genere (fig. 2.3.b) e per fasce di età (fig. 2.3.c).

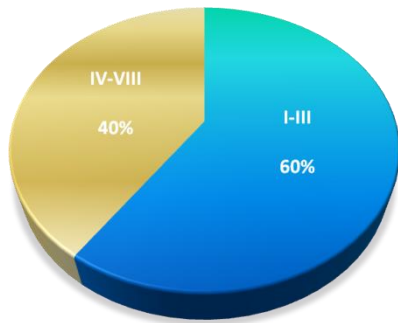


fig. 2.3.a

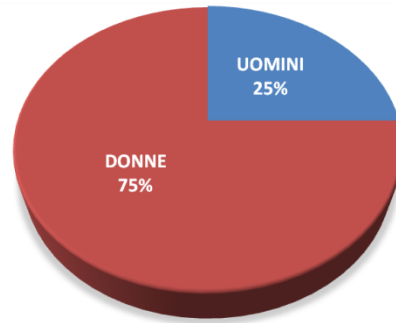


fig. 2.3.b

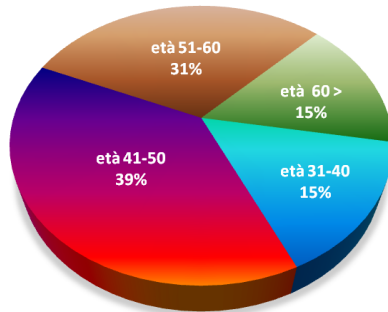


fig.2.3.c

## 2.4 Permessi/Congedi per disabilità (Legge 5 febbraio 1992 n. 104)

Nel 2020 il numero di personale che fruisce di permessi per disabilità si riduce a meno della metà rispetto al 2019. Infatti si passa da 63 unità del 2019 a 30 unità nel 2020.

Come per il 2019 ne fruiscono in misura maggiore i dipendenti dei livelli IV-VIII (17 unità) rispetto ai dipendenti inquadrati nei livelli I-III (13 unità) e le donne vi ricorrono di più rispetto ai colleghi uomini.

Le donne che ne hanno fruito sono complessivamente più del doppio degli uomini, mentre nel 2019 erano più del triplo degli uomini.

Tabella 2.4.a - Personale che fruisce di legge 104/1992 per disabilità propria, livelli I-III			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
età <30	0	0	0
età 31-40	0	0	0
età 41-50	0	2	2
età 51-60	0	6	6
età 60>	2	3	5
<b>TOTALE</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>13</b>
<b>Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale (1083)</b>	<b>0,18</b>	<b>1,02</b>	<b>1,20</b>

Tabella 2.4.b - Personale che fruisce di legge 104/1992 per disabilità propria livelli IV-VIII			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
età <30	0	0	0
età 31-40	2	0	2
età 41-50	1	2	3
età 51-60	3	4	7
età 60>	1	4	5
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>17</b>
<b>Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale (1083)</b>	<b>0,65</b>	<b>0,92</b>	<b>1,57</b>

Di seguito i grafici che rappresentano le elaborazioni delle tabelle sopra riportate distinte per livello, genere ed età.

fig. 2.4.a - Personale che fruisce di legge 104/1992 per disabilità propria per genere

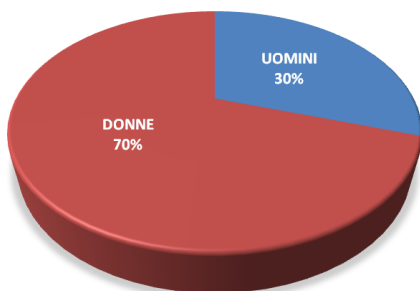


fig. 2.4.b . Personale che fruisce di legge 104/1992 per disabilità propria per livelli

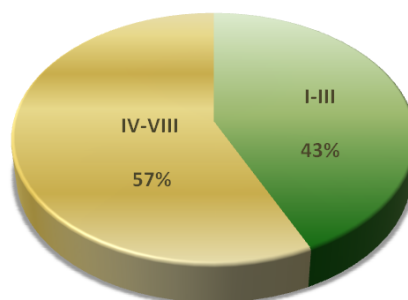
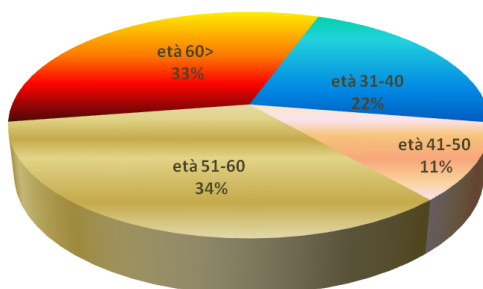


fig. 2.4.c - Personale che fruisce di legge 104/1992 distinto per disabilità propria per età



Nel 2020 il numero di personale che fruisce di permessi per assistenza ai familiari cresce.

Si passa da 147 unità del 2019 a 192 del 2020.

Come per il 2019 ne fruiscono in misura maggiore i dipendenti dei livelli IV-VIII (125 unità) rispetto ai dipendenti inquadrati nei livelli I-III (67 unità) e le donne, in entrambi i casi, vi ricorrono di più rispetto ai colleghi uomini a conferma del fatto che sono generalmente le donne ad occuparsi della cura di familiari disabili.

Le donne che ne hanno fruito sono pari al 72% dei fruitori, in aumento rispetto al 2019 (66,66%).

Tabella 2.4.c - Personale che fruisce di legge 104/1992 per assistenza ai familiari livelli I-III			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
età <30	0	0	0
età 31-40	0	2	2
età 41-50	8	24	32
età 51-60	0	18	18
età 60>	8	7	15
<b>TOTALE</b>	<b>16</b>	<b>51</b>	<b>67</b>
Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale (1083)	1,48	4,71	6,19

Tabella 2.4.d - Personale che fruisce di legge 104/1992 per assistenza ai familiari livelli IV-VIII			
	UOMINI	DONNE	TOTALE
età <30	0	0	0
età 31-40	1	0	1
età 41-50	12	34	46
età 51-60	16	36	52
età 60>	9	17	26
<b>TOTALE</b>	<b>38</b>	<b>87</b>	<b>125</b>
Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale (1083)	3,51	8,03	11,54

Di seguito i grafici che rappresentano le elaborazioni delle tabelle sopra riportate distinte per livelli e genere.



fig. 2.4.d - Personale che fruisce di legge 104/1992 per assistenza ai familiari I-VIII, distinto per genere

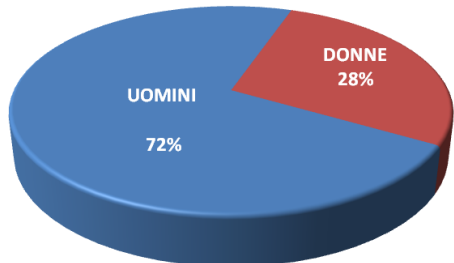


fig. 2.4.e - Personale che fruisce di legge 104/1992 per disabilità propria per livelli

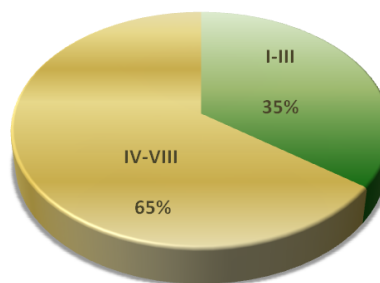
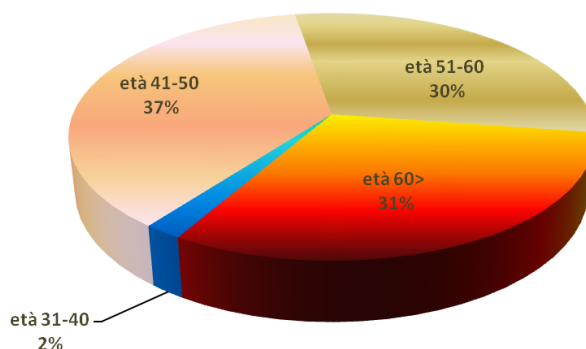


fig. 2.4.f - Personale che fruisce di legge 104/1992 per assistenza ai familiari per livelli



## 2.5 Congedo parentale

Il permesso per congedo parentale, che può essere fruito dai lavoratori e dalle lavoratrici dipendenti, genitori naturali, adottivi o affidatari nei primi 12 anni di vita del bambino (età innalzata durante l'emergenza da Covid-19), nel 2020 in ISPRa è stato fruito complessivamente da 51 unità di personale, ovvero dal 4,71% di tutto il personale, in diminuzione rispetto al 2019 (11,06%).

Il personale dei livelli I-III ne fruisce in misura maggiore rispetto al personale dei livelli IV-VIII: 33 unità di cui 27 donne.

La fascia di età più popolata è quella 41-50.

Tabella 2.5.a - Personale che fruisce di congedo parentale livelli I-III			
	UOMINI	DONNE	totale
età <30	0	0	0
età 31-40	0	4	4
età 41-50	6	22	28
età 51-60	0	1	1
età 60>	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>6</b>	<b>27</b>	<b>33</b>
Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale (1083)	0,55	2,49	3,05

Tabella 2.5.b - Personale che fruisce di congedo parentale livelli IV-VIII			
	UOMINI	DONNE	totale
età <30	0	0	0
età 31-40	3	5	8
età 41-50	0	9	9
età 51-60	1	0	1
età 60>	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>18</b>
Valore in % sul personale complessivo non dirigenziale (1082)	0,37	1,29	1,66

Di seguito i grafici che rappresentano elaborazioni delle tabelle sopra riportate distinte per genere, livelli ed età.

fig. 2.5.a Personale che fruisce di congedo parentale diviso per genere

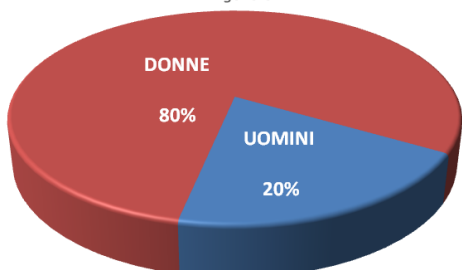


fig. 2.5.b . Personale che fruisce di congedo parentale distinto per livelli

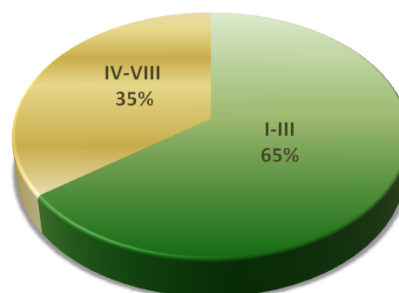
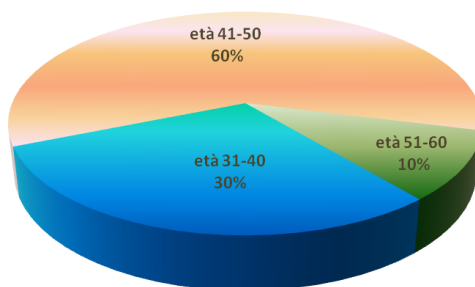


fig. 2.5.c - Personale che fruisce di congedo parentale distinto per età



Passando ad analizzare l'incidenza del congedo parentale nella fascia di età 41-50 che è quella più popolata sia per le donne che per gli uomini si registra la seguente situazione:

Tabella 2.5.c - Incidenza congedo parentale fascia di età 41-50 personale a tempo indeterminato e determinato		
	UOMINI	DONNE
Livelli I-III	2,26%	7,01%
Livelli IV-VIII	0,00%	2,91%

Riguardo ai permessi giornalieri ed orari per congedi parentali si registra un massiccio ricorso da parte delle dipendenti, soprattutto come permessi giornalieri, il che conferma il maggior impegno delle donne nella cura della famiglia.

Tabella 2.5.d - Ore/giorni fruiti per congedo parentale						
	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	2.227	75,90	3.942	37,97	6.169	46,32
Numero permessi orari L. 104/1992 (n. ore) fruiti	648	22,09	473	4,56	1.121	8,42
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	59	2,01	5.621	54,14	5.680	42,65
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	347	3,34	347	2,61
<b>TOTALE</b>	<b>2.934</b>	<b>100</b>	<b>10.383</b>	<b>100</b>	<b>13.317</b>	<b>100,00</b>

### SEZIONE 3. PARITA' E PARI OPPORTUNITA'

#### 3.1 Commissioni di concorso/selezioni

L'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, al 1 comma lett. a) recita "Le pubbliche amministrazioni, 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". La disposizione di legge costituisce l'applicazione del sistema delle "quote rosa" e mira a far sì che nelle commissioni giudicatrici siano equamente rappresentati sia il genere femminile che maschile.

Tabella 3.1

Tipologia (Concorso/Selezione)	Numero procedure	Componenti uomini		Componenti donne		Presidenti ISPRA		Presidenti esterni		TOTALE COMPONENTI
		ISPRA	Esterni	ISPRA	Esterni	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Selezione incarichi lavoro autonomo	15	15	0	30	0	15	0	0	0	60
Selezione assegni di ricerca	13	40	0	28	0	15	4	0	0	87
Selezione borse di studio	2	3	0	8	0	2	0	0	0	13
Concorsi	35	67	0	83	0	16	20	0	0	186
Selezioni mobilità volontaria	3	4	0	7	0	1	2	0	0	14
TOTALE	68	129	0	156	0	49	26	0	0	

Il numero complessivo di commissioni di concorso/selezioni è pari a 68 come nel 2019.

Considerando tutte le tipologie di concorso/selezione, si conferma quanto già rilevato nel 2019 ovvero che la maggioranza dei componenti (156) è donna.

Dall'analisi non aggregata dei dati trasmessi dall'Amministrazione emerge che:

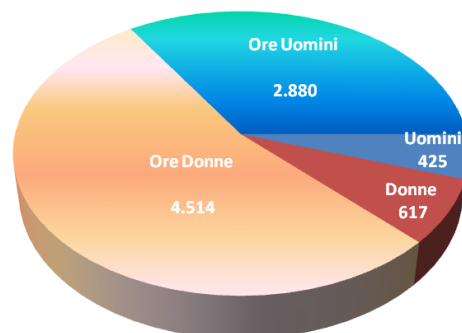
- a differenza del 2019 in ogni Commissione è presente almeno una componente;
- per quanto riguarda il ruolo di Presidente, questo come per il 2019 è stato affidato solo a personale interno all'Istituto ed alle donne è stato affidato l'incarico per il 34,6% del totale (26 su 75 incarichi conferiti). Situazione solo in leggero miglioramento rispetto al 2019.

#### 3.2 Formazione del personale

L'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, al 1 comma lett. c) recita "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare". La disposizione mira a determinare condizioni di parità nella formazione e aggiornamento del personale.

I dati della formazione di seguito rappresentati sono espressi in termini di "presenze in aula" laddove non si fa espresso riferimento alle ore di formazione.

LIVELLO	UOMINI		DONNE	
	N. Presenze	Ore	N. Presenze	Ore
Dirigenti I f.	4	50	0	0
Dirigenti II f.	94	472	24	286
I	13	99	4	35
II	49	308	40	282
III	103	804	118	993
IV	27	156	81	538
V	72	531	119	965
VI	27	202	114	653
VII	34	237	93	687
VIII	2	21	24	75
<b>TOTALE</b>	<b>425</b>	<b>2.880</b>	<b>617</b>	<b>4.514</b>



Nel 2020 si registra un incremento di 4.151 ore di formazione rispetto al 2019 con 1.042 presenze in aula a fronte delle 684 del 2019.

Dall'analisi del personale formato emerge che il personale ha fruito complessivamente di 7.394 ore di formazione, con una importante partecipazione femminile che ha visto la presenza di 617 dipendenti donne (61,05%) a fronte di 425 dipendenti uomini (38,95%).

L'importante aumento delle ore di formazione registrato è stato certamente determinato dal *boom* di formazione *on-line* durante il *lock-down* a seguito dell'emergenza da Covid-19, iniziato a marzo 2020 anche su espressa indicazione del Dipartimento Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri (cfr. Direttiva Dipartimento Funzione Pubblica n.3/2020).

	UOMINI - Ore di formazione				DONNE - Ore di formazione			
	DIR	I-III	IV-VIII	Totale ore	DIR	I-III	IV-VIII	Totale ore
età <30	0	0	0	0	0	0	0	0
età 31-40	10	2	10	126	0	4	16	88
età 41-50	9	47	55	792	11	75	188	2.204
età 51-60	43	85	81	1.477	9	51	202	1.846
età >60	36	31	16	485	4	32	25	376
<b>TOTALE</b>	<b>98</b>	<b>165</b>	<b>162</b>	<b>2.880</b>	<b>24</b>	<b>162</b>	<b>431</b>	<b>4.514</b>

Le donne che hanno fruito del maggior numero di ore di formazione appartengono alla fascia di età 41-50 (2.204 ore), mentre gli uomini che hanno fruito del maggior numero di ore formazione appartengono alla fascia di età 51-60 (1.477 ore).

Quanto alla relativa distribuzione per livello di inquadramento si rileva, tra gli uomini, come per il 2019, una equa distribuzione tra il personale dei livelli I –III e IV-VIII, mentre per le donne vi è una concentrazione maggiore per le dipendenti inquadrate nei livelli IV-VIII.

Tra i dirigenti, gli uomini sembrano aver frequentato più corsi delle colleghe donne, ma in realtà il dato risente del numero inferiore, rispetto agli uomini, di dirigenti donne presenti in Istituto.

### 3.2.1 Formazione del personale distribuita per genere ed ore di formazione

Con riferimento alla formazione in materia di salute e sicurezza, rispetto al 2019, si rileva una forte contrazione della formazione erogata in tutti i livelli di inquadramento ed in tutte le fasce di età.

	UOMINI				DONNE			
	DIR	I-III	IV-VIII	TOTALE	DIR	I-III	IV-VIII	TOTALE
età <30	0	0	0	0	0	0	0	0
età 31-40	0	0	0	0	0	0	0	0
età 41-50	0	3	2	5	0	2	2	4
età 51-60	0	2	3	5	0	3	1	4
età >60	0	0	1	1	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>

Si registra esattamente l'inverso per la formazione mirata all'aggiornamento professionale del personale che fa registrare un incremento superiore al doppio in quanto a partecipanti.

	UOMINI				DONNE			
	DIR	I-III	IV-VIII	TOTALE	DIR	I-III	IV-VIII	TOTALE
età <30	0	0	0	0	0	0	0	0
età 31-40	0	0	2	2	0	1	6	7
età 41-50	0	8	28	36	0	27	101	128
età 51-60	0	19	41	60	0	19	83	102
età >60	7	5	11	23	6	7	9	22
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>32</b>	<b>82</b>	<b>121</b>	<b>6</b>	<b>54</b>	<b>199</b>	<b>259</b>

Molto favore hanno incontrato i corsi per lo sviluppo di competenze manageriali/relazionali che hanno visto la partecipazione di personale appartenente a tutti livelli e registrato un numero di presenze molto elevato.

Molto verosimilmente il processo di riorganizzazione in atto nell'Istituto ha determinato l'esigenza di intensificare esponenzialmente la formazione in argomento, quale leva per una ristrutturazione organizzativa efficace da realizzare anche attraverso un adeguamento dei ruoli manageriali.

	UOMINI				DONNE			
	DIR	I-III	IV-VIII	TOTALE	DIR	I-III	IV-VIII	TOTALE
età <30	0	0	0	0	0	0	0	0
età 31-40	0	2	8	10	0	3	2	5
età 41-50	0	35	21	56	0	40	60	100
età 51-60	0	60	29	89	0	66	75	141
età >60	80	23	5	108	12	16	11	39
<b>TOTALE</b>	<b>80</b>	<b>120</b>	<b>63</b>	<b>263</b>	<b>12</b>	<b>125</b>	<b>148</b>	<b>285</b>

Come nel 2019 i componenti del CUG hanno fruito di un corso sulle materie di propria competenza che ha visto la massiccia partecipazione dei componenti.

	UOMINI				DONNE			
	DIR	I-III	IV-VIII	TOTALE	DIR	I-III	IV-VIII	TOTALE
età <30	0	0	0	0	0	0	0	0
età 31-40	0	0	0	0	0	0	0	0
età 41-50	0	0	1	1	0	3	8	11
età 51-60	0	1	0	1	0	1	3	4
età >60	0	0	0	0	0	1	1	2
<b>TOTALE</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>17</b>

Infine, una discreta partecipazione hanno visto anche i corsi su tematiche anticorruzione con una partecipazione femminile pari quasi al doppio di quella maschile.

### 3.3 Monitoraggio del Piano Triennale di Azioni Positive

Con Disposizione n. 2118/DG del 29 gennaio 2020, l'ISPRA, con il contributo propositivo del CUG, ha adottato il [Piano Triennale di Azioni Positive](#) (PTAP) per il triennio 2019-2021.

Secondo quanto previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" le pubbliche amministrazioni sono tenute ad elaborare, approvare ed attuare un proprio PTAP con l'obiettivo generale di garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle progressioni di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità, al fine di promuovere il benessere organizzativo, una migliore organizzazione del lavoro, favorire l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata e promuovere, all'interno dell'amministrazione, la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione.

In quest'ottica il PTAP dell'Istituto ha individuato cinque "aree di intervento" ritenute prioritarie: Pari opportunità; Comunicazione e trasparenza; Conciliazione dei tempi vita-lavoro; Contrasto alle discriminazioni ed alla violenza; Valorizzazione del benessere.

A ciascuna delle suddette aree sono state associate specifiche Azioni da realizzare; sono stati individuati gli "attori", ovvero le Unità organizzative che per competenza sono tenute alla realizzazione delle Azioni, i tempi e le modalità con cui misurare ciascuna Azione.

Di seguito si riportano le Azioni previste per ciascuna area di intervento con lo stato di attuazione alla data del 31 dicembre 2020.

In particolare lo stato di Attuazione indicato è quello conosciuto dal CUG ISPRA o perché riguarda Azioni in cui è, o è stato direttamente coinvolto, o perché desunto a seguito di una ricognizione interna condotta per acquisire le informazioni necessarie. Ricognizione che non ha avuto sempre esito positivo così come si evince da quanto segue, laddove emerge in corrispondenza dell'Attuazione che il dato non è stato fornito e quindi l'Azione non è stata monitorata.

<b>Area di intervento: PARI OPPORTUNITA'</b>	
<b>Azione</b>	<b>Coinvolgere il CUG in tutti processi di competenza o che comunque riguardino il benessere del personale riconoscendo in tal modo il ruolo e la funzione del Comitato così come previsto dalla vigente normativa quale valore aggiunto per l'Amministrazione ed il personale</b>
<b>Attori</b>	Direzione Generale, CUG
<b>Misurazione</b>	Adozione di un documento che formalizzi le tipologie di processi e le modalità di coinvolgimento del CUG su proposta del Comitato medesimo. Successivo monitoraggio dell'efficacia e dell'applicazione delle previsioni del documento
<b>Tempistica</b>	2020/2021
<b>Azione</b>	<b>Incrementare la trasparenza nelle procedure di ammissione ai percorsi formativi e consolidamento dell'azione</b>
<b>Attori</b>	Dipartimento del personale
<b>Misurazione</b>	Invio comunicazioni di attivazione percorsi formativi a tutti i responsabili di CRA, report semestrale dettagliato delle richieste di adesione provenienti dai singoli CRA, report semestrale dettagliato delle richieste evase positivamente distinto per CRA, report semestrale su eventuali ulteriori percorsi formativi attivati con indicazione dei CRA di appartenenza dei fruitori
<b>Tempistica</b>	2020/2021
<b>Stato di attuazione</b>	
Il CUG ha predisposto ed inviato alla Direzione Generale una bozza di Regolamento dal titolo "Modalità di esercizio della funzione consultiva del CUG", in attesa di riscontro.	
<b>Stato di attuazione</b>	
Dato non fornito al CUG	

<b>Area di Intervento: COMUNICAZIONE E TRASPARENZA</b>		
<b>Azione</b>	<b>Creazione ed aggiornamento di uno spazio Intranet contenenti informazioni relative al CUG ed alle tematiche di interesse del CUG</b>	<b>Stato di attuazione</b> Si è proceduto a definire una nuova struttura della sezione del CUG nella Intranet di Istituto. La sezione prevede sette “contenitori” (componenti e contatti, disposizioni, lavori del CUG, normativa, consigliere di fiducia, newsletter, <i>links</i> utili) i cui contenuti sono tenuti costantemente aggiornati dal CUG.
<b>Attori</b>	CUG, Servizio Informatico, Direzione Generale (Area COM)	
<b>Misurazione</b>	Fatto	
<b>Tempistica</b>	2020	
<b>Azione</b>	<b>Realizzazione di una Newsletter del CUG dedicata a divulgare informazioni relative alle tematiche di interesse del CUG</b>	<b>Stato di attuazione</b> Il CUG ha ideato e progettato la Newsletter periodica che viene realizzata e pubblicata bimestralmente a partire dal numero di settembre/ottobre 2019. Mediante il canale di comunicazione istituzionale ISPRATICOMUNICA la Newsletter viene distribuita a tutto il personale dell’Istituto.
<b>Attori:</b>	CUG, Direzione Generale (Area COM)	
<b>Misurazione:</b>	Fatto	
<b>Tempistica:</b>	2020/2021	
<b>Azione</b>	<b>Organizzare almeno un seminario all’anno sulle tematiche di interesse del CUG da rivolgere all’intero personale anche al fine di un maggiore coinvolgimento della componente maschile alle attività del Comitato</b>	<b>Stato di attuazione</b> Il CUG ha organizzato: - la Celebrazione della Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne – 26 novembre 2020 – dal titolo “Le parole della violenza”; - organizzato e gestito la partecipazione di ISPRICA alla <i>Race for the Cure</i> – edizione 2020; - realizzato l’incontro letterario del “ <i>Progetto Leonardo – Il Sistema legge</i> ” - per contribuire alla costruzione di una identità di Sistema (SNPA) ed incrementare il benessere organizzativo e la capacità di lavorare in gruppo mediante eventi letterari partecipati dai/le dipendenti attraverso la lettura di libri di narrativa a carattere prevalentemente territoriale.
<b>Attori</b>	CUG	
<b>Misurazione</b>	Fatto	
<b>Tempistica</b>	2020/2021	

<b>Area di intervento: CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO</b>		
<b>Azione</b>	<b>Indagini, con cadenza annuale, sul telelavoro/smart-working, part time finalizzate all’analisi di incidenza dei nuovi modelli organizzativi del lavoro al fine di monitorarne l’andamento</b>	<b>Stato di attuazione</b> Dato non fornito al CUG



<b>Attori</b>	Dipartimento del personale/CUG	
<b>Misurazione</b>	Fatto/non fatto	
<b>Tempistica</b>	2020/2021	
<b>Azione</b>	<b>Relazione sulle modalità flessibili di lavoro, tra cui lo Smart – Working, che attraverso il computo delle giornate complessivamente lavorate nell’anno, possano trarre un indicatore di aumento della produttività quale aumento delle prestazioni fornite</b>	<b>Stato di attuazione</b> Dato non fornito al CUG
<b>Attori</b>	Dipartimento del Personale, Responsabili di Unità /CUG	
<b>Misurazione</b>	Fatto/non fatto	
<b>Tempistica</b>	2020/2021	
<b>Azione</b>	<b>Organizzare almeno un evento informativo l’anno rivolto ai responsabili di Unità sulla gestione delle modalità agili di lavoro</b>	<b>Stato di attuazione</b> Dato non fornito al CUG
<b>Attori</b>	Dipartimento del personale/CUG	
<b>Misurazione</b>	Fatto/non fatto	
<b>Tempistica</b>	2020/2021	

<b>Area di intervento: CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI ED ALLA VIOLENZA</b>		
<b>Azione</b>	<b>Istituire il Nucleo di ascolto interno all’Istituto di cui alla Direttiva 2/2019 del Dipartimento Funzione Pubblica</b>	<p>Il CUG ha elaborato il Report di Analisi dal titolo “Il ruolo delle Consigliere di fiducia in ISPRA: analisi e proposte” (febbraio 2020) dal quale è emerso che il Nucleo di Ascolto potrebbe essere composto da una pluralità di componenti con competenze diversificate che, operando collegialmente ed in relazione funzionale con il CUG, può costituire il primo punto di contatto con chi operando in ISPRA, si sente oggetto di discriminazioni, molestie o mobbing e ogni altra forma di disagio.</p> <p>E’ allo studio una bozza di Regolamento da proporre ai vertici ISPRA per l’istituzione del Nucleo di Ascolto.</p>
<b>Attori</b>	Dipartimento del Personale, CUG	
<b>Misurazione</b>	Fatto/non fatto: in corso	
<b>Tempistica</b>	2020/2021	

<b>Azione</b>	<b>Migliorare l'efficacia delle procedure di mobilità/collaborazione interna del personale</b>	<b>Stato di attuazione</b> La Direzione ne ha previsto l'attuazione entro il 2021 in ragione del processo riorganizzativo in atto che proprio entro il 2021 troverà compimento e che potrebbe già favorire strutturalmente l'efficacia delle procedure di mobilità/collaborazione interna del personale. Nel frattempo, per fluidificare le procedure correnti, la Direzione ha rafforzato il dialogo tra le strutture interne allargando il Consiglio di Direzione (normalmente composto dal Direttore generale, dai Direttori di Dipartimento e dai Responsabili dei Centri Nazionali) a tutti i dirigenti dell'Istituto, per talune specifiche materie tra cui quella delle procedure di mobilità e collaborazione interna del personale.
<b>Attori</b>	Direzione Generale	
<b>Misurazione</b>	Revisione della Procedura vigente	
<b>Tempistica</b>	Entro 2021	
<b>Azione</b>	<b>Favorire l'uso non discriminatorio della lingua italiana, con particolare riferimento al genere, nei documenti amministrativi</b>	<b>Stato di attuazione</b> E' stato progettato ed erogato un Percorso per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento destinato a studenti dell'ultimo triennio di istituti secondari superiori, propedeutico all'elaborazione di una proposta per un linguaggio rispettoso dei generi nei documenti amministrativi di ISPRA.
<b>Attori</b>	CUG	
<b>Misurazione</b>	Presentazione di una proposta alla Direzione Generale da parte del CUG	
<b>Tempistica</b>	2020/2021	
<b>Azione</b>	<b>Incrementare la conoscenza sulle discriminazioni e le molestie nei luoghi di lavoro attraverso azioni di informazione obbligatorie con cadenza annuale, destinato a tutti i dipendenti oltre che ai dirigenti e responsabili di struttura</b>	<b>Stato di attuazione</b> Organizzato il Convegno celebrativo della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne dal titolo "Le parole della violenza", ospiti esperti del mondo accademico e giornalistico. Per l'occasione è stata realizzata anche una installazione artistica per evocare l'impatto che stereopiti nel linguaggio comune hanno sulle donne cui vengono rivolti.
	Direzione Generale/Dipartimento del personale/CUG	
<b>Misurazione:</b>	Fatto	
<b>Tempistica:</b>	2020/2021	

<b>Area di intervento: VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE</b>		
<b>Azione</b>	<b>Condurre una indagine sullo stress lavoro-correlato</b>	<b>Stato di attuazione</b> A febbraio 2019 sono state avviate, in Istituto, le attività finalizzate all'aggiornamento della Valutazione del rischio da Stress lavoro-correlato secondo le indicazioni metodologiche proposte dal Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale dell'INAIL. Per dettagli si rinvia a pag. 37 del presente documento, laddove viene descritta accuratamente l'indagine sullo stress lavoro-correlato condotta in ISPR.
<b>Attori</b>	Direzione Generale/RSPP/ Medico competente/CUG	
<b>Misurazione</b>	Fatto	
<b>Tempistica</b>	2020	
<b>Azione</b>	<b>Inserire nei percorsi formativi al personale in materia di salute e sicurezza un modulo formativo ad hoc dedicato alla salute e sicurezza declinata in termini di "genere"</b>	<b>Stato di attuazione</b> L'Azione è in corso di progettazione e sarà realizzata a partire dal 2021.
<b>Attori</b>	RSPP, Medico competente	
<b>Misurazione</b>	Fatto/non fatto: in corso	
<b>Tempistica</b>	2020/2021	
<b>Azione</b>	<b>Organizzare almeno un percorso formativo l'anno sulla gestione dei conflitti destinati ai responsabili di Unità</b>	<b>Stato di attuazione</b> L'Azione è in corso di progettazione e sarà realizzata a partire dal 2021.
<b>Attori:</b>	Dipartimento del Personale	
<b>Misurazione:</b>	Fatto/non fatto: in corso	
<b>Tempistica:</b>	2020/2021	
<b>Azione</b>	<b>Inserire nei percorsi formativi interni in materia di salute e sicurezza un modulo formativo ad hoc dedicato alla salute e sicurezza declinata in termini di "età"</b>	<b>Stato di attuazione</b> L'Azione è in corso di progettazione e sarà realizzata a partire dal 2021.
<b>Attori:</b>	RSPP, Medico competente	
<b>Misurazione:</b>	Fatto/non fatto: in corso	
<b>Tempistica:</b>	2020/2021	
<b>Azione</b>	<b>Inserire nei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza un modulo formativo ad hoc su</b>	<b>Stato di attuazione</b> L'Azione è in corso di progettazione e sarà realizzata a partire dal 2021.

	<b>compiti e funzioni del CUG e delle Consigliere di fiducia</b>	
<b>Attori</b>	RSPP, Medico competente, CUG	
<b>Misurazione</b>	Fatto/non fatto: in corso	
<b>Tempistica:</b>	2020/2021	
<b>Azione</b>	<b>Organizzare almeno due iniziative all'anno per accrescere il senso di appartenenza e la fidelizzazione del personale</b>	<b>Stato di attuazione</b> <i>Si rinvia alla tabella sotto riportata</i>
<b>Attori</b>	Direzione Generale (Area COM), CUG	
<b>Misurazione</b>	Fatto	
<b>Tempistica</b>	2020/2021	

<b>Quando</b>	<b>Titolo</b>	<b>Abstract</b>
Febbraio	Foto contest per allestire i piani di Brancati 48	Raccolta di foto scattate dal personale e rappresentanti le diverse attività dell'Istituto. Le foto sono state selezionate stampate ed affisse nell'edificio della sede di via Brancati 48.
Febbraio	Incontro letterario del "Progetto Leonardo – Il Sistema legge"	Evento organizzato per contribuire alla costruzione di una identità di Sistema (SNPA) ed incrementare il benessere organizzativo e la capacità di lavorare in gruppo mediante eventi letterari partecipati dai/le dipendenti attraverso la lettura di libri di narrativa a carattere prevalentemente territoriale. Ospite la scrittrice Donatella di Pietrantonio.
Marzo	"Sei in <i>smartworking</i> ? Mandaci la tua foto" Foto contest in emergenza COVID 19	Dopo la chiusura per emergenza COVID 19 è stata lanciata questa iniziativa per mantenere i contatti tra il personale ed evitare l'isolamento derivante dall'improvviso <i>lock-down</i> .
Aprile	"Sei in Istituto? Mandaci la tua foto" Foto contest in emergenza COVID 19	Iniziativa analoga a quella del box precedente ma rivolta al personale che, invece, svolgendo servizi essenziali ha continuato a recarsi in sede durante il <i>lock-down</i> .
Aprile	Campagna di sensibilizzazione e raccolta fondi per l'Ospedale Spallanzani di Roma	Promozione e spazio dedicato sul sito Israperte con possibilità di donare fondi <i>on-line</i> . Raccolti 1.600,00 euro.
Aprile	BioSmartPreview	Tre incontri on line per il personale dedicati alla presentazione delle attività del Dipartimento per il monitoraggio e la tutela dell'ambiente e per la conservazione della biodiversità.
Aprile	Speciale orto botanico di Roma	Visita virtuale ( <i>on-line</i> ) nell'orto botanico di Roma e "cerimonia dei ciliegi e del tè".

Maggio	<i>Race for the Cure</i>	Costituzione della squadra ISPRA e partecipazione alla celebrazione – edizione 2020.
Maggio	Campagna COVID - <i>design</i>	Campagna di solidarietà a sostegno di artisti e artigiani che creano opere con materiale di riciclo. Spazio <i>on-line</i> e azioni di <i>engagement</i> dei colleghi.
Maggio	Presentazione <i>on-line</i> della nuova organizzazione dell'Istituto	<i>Streaming</i> e partecipazione con domande <i>on-line</i> . Piattaforma "Partecipa" per inserire idee, commenti e suggerimenti.
Maggio	Copernicus@work	4 seminari <i>on-line</i> dedicati alla presentazione ed alla condivisione del "Programma Copernicus".
Giugno	Open Family " <i>Banquette</i> alla riscossa"	Lancio di un concorso <i>on-line</i> per i figli dei dipendenti e promozione degli incontri sulle spiagge organizzati dai colleghi del Dipartimento per il monitoraggio e la tutela dell'ambiente e per la conservazione della biodiversità.
Giugno	Risposte alle domande sulla riorganizzazione	Filo diretto tra Direttore Generale ed il personale sulla riorganizzazione dell'Istituto.
Giugno	<i>Performance</i> : informazione ai dipendenti	Spazio dedicato sul sito Israperte con spiegazioni e infografiche sul test di calibrazione.
Giugno	<i>Smartworking</i> , criticità e opportunità future	Spazio dedicato sul sito Israperte con promozione indagine CUG/Direzione Generale.
Settembre	Campagna sulla mobilità in bicicletta	Spazio-evento dedicato alla settimana della mobilità sostenibile europea in collaborazione con la <i>Mobility Manager</i> ISPRA.
Luglio	<i>Workshop on-line</i> "Stile e scrittura dei documenti amministrativi"	<i>Workshop on-line</i> sulla scrittura dei documenti amministrativi.
Luglio	Buone vacanze dalla Band ISPRA	Concerto <i>on-line</i> della band di Istituto (esperienza di <i>team building</i> avviata nel 2019).
Ottobre	Seminario sulla riorganizzazione	Rivolto a dirigenti e poi al personale.
Novembre	Convegno celebrativo della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne dal titolo "Le parole della violenza"	Convegno con ospiti esperti del mondo accademico e giornalistico. Per l'occasione è stata realizzata anche una installazione artistica per evocare l'impatto che stereotipi nel linguaggio comune hanno sulle donne cui vengono rivolti.
Dicembre	Evento di fine anno "Qualcosa di personale"	Festa di fine anno <i>on-line</i> .

## SEZIONE 4. BENESSERE DEL PERSONALE

### 4.1 Benessere organizzativo

L'indagine sullo stress lavoro-correlato è parte del processo di VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA STRESS LAVORO CORRELATO (VRSLC) ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. che definisce l'obbligo per il datore di lavoro (per ISPRA il Direttore generale) di valutare "tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori" compresi quelli collegati allo stress lavoro-correlato. In particolare, il comma 1, art. 28,

D.Lgs. n. 81/2008, stabilisce che la valutazione dello stress lavoro-correlato è effettuata secondo i contenuti dell'accordo quadro europeo 8 ottobre 2004, stipulato a Bruxelles tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES, recepito in Italia dall'accordo interconfederale 9 giugno 2008.

Il percorso metodologico di VRSLC seguito in ISPRA è quello proposto da INAIL nella linea guida "LA METODOLOGIA PER LA VALUTAZIONE E GESTIONE DEL RISCHIO STRESS LAVORO-CORRELATO. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del d.lgs. 81/2008 e s.m.i."

Il percorso è composto di quattro fasi principali: 1. fase propedeutica; 2. fase della valutazione preliminare; 3. fase della valutazione approfondita; 4. fase di pianificazione degli interventi.

**a. Fase Propedeutica - organizzativa (Febbraio - Aprile 2019)**

I lavoratori sono stati suddivisi secondo il criterio delle partizioni organizzative, intese come unità di struttura e sedi territoriali, che riflettono affinità negli aspetti di organizzazione e gestione del lavoro, nonché condivisione tra i lavoratori di contesti sociali e ambientali. In particolare sono state accorpate le unità di struttura a livello dei Servizi e/o Aree, sulla base dell'omogeneità delle attività svolte, numerosità dei lavoratori e linea gerarchica con il management dell'Istituto (Responsabili di Dipartimento e Direzione Generale). Per le sedi periferiche è stato considerato anche il criterio dell'uniformità del contesto territoriale e infrastrutturale in cui operano i lavoratori e la loro ridotta numerosità. Sono stati individuati in tal modo 47 gruppi omogenei di lavoratori (GOL).

L'individuazione dei Gruppi omogenei è stata fatta dal Gruppo di Gestione (OdS n.12 del 19 febbraio 2019) costituito dal Datore di lavoro in collaborazione con RSPP, MC, RLS, CUG e coadiuvati da tutti i soggetti facenti parte del Gruppo di gestione. Il Gruppo di gestione ha provveduto inoltre alla programmazione temporale dell'indagine ed al continuo monitoraggio della valutazione stessa.

**b. Fasi 2 e 3. Valutazione preliminare e approfondita del RSLC (Maggio - Luglio 2019)**

Il percorso valutativo è stato suddiviso in due momenti:

- una "valutazione preliminare" consistente nella rilevazione di una serie di indicatori di rischio oggettivi e verificabili individuati in tre famiglie distinte: 1) Eventi sentinella; 2) Fattori di Contenuto del lavoro; 3) Fattori di Contesto del lavoro;
- una "valutazione approfondita" mirata alla raccolta dell'esperienza e della percezione del singolo lavoratore.

La valutazione preliminare si è basata sulla compilazione di una "lista di controllo" (un questionario strutturato) per ciascun gruppo omogeneo in cui è stata suddivisa la popolazione lavorativa dell'Istituto, da parte di un'equipe comprensiva di tutte le figure interessate (dirigenti, lavoratori, RSPP, medico competente, RLS, presidente del CUG).

Ad ogni incontro, per ciascun GOL, ha partecipato un gruppo di personale rappresentativo del GOL stesso, scelto tramite sorteggio guidato secondo i seguenti criteri:

- numerosità (in proporzione numerica rispetto al personale del GOL)
- genere (in proporzione numerica rispetto al personale del GOL)
- sottounità di struttura del GOL (aree, sezioni, settori)
- livello professionale (I-III / IV-VIII, in proporzione numerica rispetto al personale del GOL).

La valutazione approfondita è stata invece condotta attraverso la somministrazione di un questionario a tutti i lavoratori.

L'elaborazione dei dati raccolti nelle due valutazioni, oggettiva e soggettiva, effettuata mediante la piattaforma INAIL, ha evidenziato la seguente situazione:

- GOL a rischio elevato (rosso) **18**
- GOL a rischio medio con evidenti necessità di intervento (giallo) **25**
- GOL con buone o ottimali situazioni lavorative (blu/verde) **3**

### **c. Pianificazione degli Interventi**

La pianificazione degli interventi è stata condotta secondo la linea guida INAIL con le seguenti fasi:

1. Identificazione delle priorità di intervento
2. Approfondimenti mediante conduzione di Focus Group
3. Individuazione azioni concrete da attuare e relative tempistiche e risorse necessarie
4. Monitoraggio efficacia degli interventi correttivi.

La **priorità degli interventi** (settembre 2019) è stata determinata sulla base della gravità del rischio emerso dando precedenza prima ai GOL con rischio elevato e a seguire quelli con rischio medio.

### **Approfondimenti mediante focus group** (novembre 2019-marzo 2020)

Per i GOL a rischio alto è stata utilizzata la tecnica del Focus Group (FG), allo scopo di: raccogliere informazioni integrative, suggerimenti e proposte da parte dei lavoratori per individuare gli interventi di miglioramento più efficaci; approfondire le osservazioni raccolte durante la compilazione delle liste di controllo della fase preliminare; integrare gli aspetti del rischio SLC con le differenze di genere, età e tipologia contrattuale, scaricando dal sito INAIL i report filtrati per categorie.<sup>3</sup> I partecipanti al Focus Group di ogni GOL sono stati selezionati con gli stessi criteri dei partecipanti alla compilazione delle liste di controllo, selezionando cioè un gruppo rappresentativo per ciascun GOL, secondo i seguenti criteri:

- numerosità (in proporzione numerica rispetto al personale del GOL)
- genere (in proporzione numerica rispetto al personale del GOL)
- unità di struttura (aree, sezioni, settori)
- livello professionale (I-III / IV-VIII, in proporzione numerica rispetto al personale del GOL).

### **Azioni concrete attuate**

Seguendola metodologia INAIL sono stati attuati nel corso del 2020 le azioni seguenti.

*Interventi di prevenzione primaria* trasversali a tutti i GOL:

- Settembre 2019 - Presentazione e discussione dei risultati dell'indagine al management in un Consiglio di Direzione dedicato
- 4 Novembre 2019 – Presentazione dei risultati al personale mediante un workshop interattivo.
- Fine 2019 – È stata avviata una profonda riorganizzazione dell'Istituto con l'aiuto di una società esterna di esperti e task force interna, che ha il fine, tra l'altro, di tenere conto delle criticità emerse nelle dimensioni ruolo, cambiamento, supporto management, supporto colleghi, risultate particolarmente critiche nella valutazione approfondita e nella Pianificazione dei compiti dell'area contenuto del lavoro della valutazione preliminare.
- Nel corso del 2020 - Sblocco dei meccanismi di evoluzione della carriera del personale (criticità evoluzione della carriera/area di contesto del lavoro).

- 2020 - Introduzione di criteri e sistemi di valutazione dei dirigenti in relazione alla corretta gestione del personale negli obiettivi di *performance* (criticità evoluzione della carriera/area di contesto del lavoro).
- Maggio 2020: Intervento di sostituzione del rivestimento in moquette di feltro di tessuto con rivestimento in listelli di legno rivestiti in laminato plastico facilmente lavabile, presso gli ambienti per ufficio (criticità ambiente di lavoro e attrezzature/contenuto del lavoro).
- Luglio 2020 (in corso) – procedura di acquisto Dispositivi di protezione individuale (DPI) su base pluriennale ed altri accorgimenti tecnico-amministrativi al fine di efficientare il processo di individuazione, acquisto e consegna dei DPI ai lavoratori a fronte della difficile conciliazione tra i tempi di acquisizione e la difficoltà di programmazione a medio-lungo termine propria dell'attività di ricerca, monitoraggio, controllo e emergenza ambientale. (criticità ambiente di lavoro e attrezzature/contenuto del lavoro).
- 2020 (in corso) – Sostituzione delle fotocopiatrici/stampanti di piano (criticità ambiente di lavoro e attrezzature/contenuto del lavoro). Interventi di prevenzione primaria per i singoli GOL:
- Novembre 2019 - Marzo 2020 - Focus Group con il personale e con i responsabili/dirigenti dei GOL. Sono stati eseguiti i *focus-group* dei gruppi con rischio alto, meno uno.4 L'emergenza COVID-19, intervenuta nel marzo 2020 e tuttora in atto, ha profondamente condizionato tutte le attività dell'Istituto ed ha necessariamente determinato la temporanea sospensione di alcune attività quali i *focus-group* già programmati che per loro natura sono attività da svolgere in presenza e quindi sono state soggette a restrizioni in questo periodo. L'effettuazione di questi indispensabili approfondimenti verrà ripresa non appena la situazione generale tornerà a consentirlo. Interventi di prevenzione secondaria volti ad accrescere il livello di consapevolezza del personale sulle fonti di SLC. Sono in programmazione:
- Formazione specifica per il management per la gestione delle risorse umane e la gestione dei conflitti (criticità supporto management/supporto colleghi/relazioni).
- Acquisizione di strumenti finalizzati ad aumentare le strategie di *coping* per fronteggiare le situazioni di stress da parte dei lavoratori. In particolare attuazione di un protocollo di *mindfulness* psicosomatica per la riduzione dello SLC e per migliorare il benessere psicofisico del personale.

#### **4.2 Consigliere di fiducia e sportello di ascolto/Nucleo di Ascolto Organizzato**

Non è possibile relazionare sull'attività svolta dalle Consigliere di fiducia (Cdf) poiché per il secondo anno consecutivo non sono pervenute le relazioni semestrali sull'attività svolta, né contributi di alcun genere utili alla rendicontazione della loro attività di cui, quindi, il CUG non ha alcuna notizia.

Stante tale situazione, il CUG ha elaborato già nel 2020 uno specifico Report per i vertici dell'Istituto sul ruolo delle Consigliere di fiducia in ISPRA che si conclude con la proposta di ripensare a come è organizzata la funzione di CdF in Istituto e a ricorrere, preferibilmente, a collaborazioni anche esterne più efficaci.

Con riferimento alla recente Direttiva 2/2019 del Dipartimento Funzione Pubblica nella parte in cui prevede l'istituzione del Nucleo di Ascolto Organizzato (NAO) interno alle organizzazioni su proposta



del Presidente del CUG, nel sopra citato Report viene proposto che il NAO sia composto da una pluralità di componenti in possesso di competenze diversificate, che operino collegialmente ed in relazione funzionale con il CUG per costituire un ulteriore punto di contatto e di ascolto con chi, all'interno dell'Istituto, si senta oggetto di discriminazioni e/o molestie, in sinergia e integrazione con Cdf.

Nel Piano Triennale di Azioni Positive 2019/2021 una specifica Azione prevede l'istituzione del NAO ed il CUG sta elaborando una bozza di Regolamento da proporre ai vertici ISPRA per la sua istituzione.

## **SEZIONE 5. PERFORMANCE**

Si riporta quanto scritto a pag. 38 nel Piano delle performance dell'ISPRA per gli anni 2020-2022:

*“In merito alle azioni poste in essere dall'Istituto sulla promozione delle pari opportunità, si segnala che il CUG dell'Istituto, con nota prot. n.115/CUG del 10 gennaio 2020, in linea con le priorità dell'Unione Europea, che promuove e sostiene la parità di genere sostenendo il cambiamento organizzativo degli istituti di ricerca e integrando la dimensione di genere nei contenuti e nella progettazione delle attività di ricerca e innovazione, ha individuato una serie di aree di intervento: pari opportunità, comunicazione e trasparenza, conciliazione dei tempi vita-lavoro, contrasto alle discriminazioni ed alla violenza e valorizzazione del benessere. A valle dell'individuazione delle citate aree di intervento ha altresì proposto le specifiche azioni volte a migliorare il benessere ed a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena e reale pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo all'interno dell'Istituto, che dovranno essere introdotte con l'emanazione del Piano triennale delle Azioni Positive dell'Istituto. Il mancato completamento del processo di redazione del Piano triennale delle Azioni Positive dell'Istituto non consente di presidiare le stesse con appositi obiettivi inclusi nel presente Piano della performance, pertanto si rimanda all'emanando PTAP per l'analisi e la valutazione degli obiettivi posti in materia di benessere organizzativo.”*

Per quanto riguarda invece l'analisi delle modalità di collegamento tra la dimensione di performance organizzativa e la valutazione della performance individuale dei soggetti responsabili, in senso generale questo collegamento è presente nel Sistema ISPRA di valutazione che prevede che la dimensione della performance individuale venga valutata sommando il risultato della performance organizzativa di struttura (da un minimo del 60% previsto per i dirigenti al massimo dell'85% per il personale di comparto) con i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi individuali ed ai comportamenti agiti.

## SECONDA PARTE – L’AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

### A. OPERATIVITA’ NEL 2020

Il CUG in carica è stato istituito, per un quadriennio, con Disposizione del Direttore Generale ISPRA n. 772/DG del 25.09.2018 successivamente modificata/integrata con Disposizione n.3029/DG del 15.12.2020.

Al 31 dicembre 2020 è quindi composto da 6 componenti effettivi e 6 componenti supplenti di parte pubblica, 6 componenti effettivi e 6 componenti supplenti di parte sindacale, una Presidente ed una Segretaria.

Composizione CUG al 31 dicembre 2020	Componenti	
	UOMO	DONNA
Presidente	0	1
Componenti di parte pubblica (effettivi e supplenti)	2	10
Componenti di parte sindacale (effettivi e supplenti)	3	9
<b>Totale</b>	<b>5</b>	<b>20</b>

Con la nuova composizione si registra un incremento di quattro nuove unità (due di parte datoriale e due di parte sindacale) con una componente maschile che passa dal 14,28% al 20%.

Netto passo in avanti per adeguarsi alle previsioni dell’art. 21 della legge 183 del 2010<sup>5</sup> e delle Linee Guida del 2011 così come modificate ed integrate dalla Direttiva 2/2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che contengono precise prescrizioni per le amministrazioni pubbliche chiamate a costituire i Comitati Unici di Garanzia in modo da assicurare, nel complesso e nel rispetto delle proprie specificità, la presenza paritaria di entrambi i generi.

Nel corso del 2019 il CUG si è riunito 8 volte e molte sono state le attività poste in essere sia interne all’Istituto che esterne.

Tra queste ultime si annoverano le collaborazioni con la **Rete CUG Ambiente** e la **Rete Nazionale dei CUG delle Pubbliche Amministrazioni**.

Il CUG di ISPRA, rappresentato dalla Presidente, ha partecipato alle riunioni della **Rete CUG Ambiente**, formata dai/le Presidenti dei CUG delle ARPA/APPA Regionali e delle Province Autonome di Trento e Bolzano. Rete CUG Ambiente che nell’ambito del Sistema Nazionale Protezione Ambiente partecipa al TIC III – Rete Tematica III/02 CUG Ambiente.

---

<sup>5</sup> Art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183 - prevedono la composizione paritetica dei Comitati assicurando la presenza paritaria di entrambi i generi (pariteticità di genere che può essere raggiunta considerando anche i componenti supplenti e deve essere formato da un determinato numero di componenti designati da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative, ai sensi degli art 40 e 43 del d. lgs 165/2001, e da un pari numero di rappresentanti dell’amministrazione)  
<http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/23233.pdf>

Nel corso della riunione del 22 dicembre 2020, all'unanimità, è stata eletta alla Presidenza della Rete, per il quadriennio 2020-2024, la Presidente CUG ARPA Campania, unitamente alle due vice-presidenti già in carica, rispettivamente Presidenti del CUG ARPAT e di ISPRA. Tali nomine sono state proposte al Consiglio del Sistema Nazionale Ambiente per il successivo e necessario recepimento. Sono stati, quindi, avviati i lavori per la definizione del Programma di Attività della Rete per il 2021.

Il CUG ISPRA, rappresentato dalla Presidente, ha partecipato anche alle riunioni della **Rete Nazionale dei CUG** delle Pubbliche Amministrazioni che, ad oggi, conta oltre 200 pubbliche amministrazioni.

Tramite propri delegati nelle Commissioni tematiche, ha partecipato anche alle diverse riunioni operative tra le quali si segnala la partecipazione alla Commissione Benessere organizzativo ed alla Commissione Comunicazione per la realizzazione della *Newsletter* bimestrale della Rete.

## B. ATTIVITA' CUG 2020

Le attività poste in essere dal CUG vengono sinteticamente rappresentate nei prospetti seguenti.

<b>ATTIVITA' PROPOSITIVA/CONSULTIVA/DI VERIFICA</b>	
Gennaio	Proposta degli obiettivi di promozione delle pari opportunità per il Piano delle Performance 2020/2022 in attuazione dell'art.10 del D- Lgs. 150/2009 e s.m.i..
Gennaio	Contributi per la elaborazione di Azioni Positive per il Piano Triennale di Azioni Positive adottato a gennaio 2020
Febbraio	Redazione del Report di Analisi dal titolo "Il ruolo delle Consigliere di fiducia in ISPRA: analisi e proposte"
Febbraio	Redazione del Report di analisi dal titolo "Il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ISPRA nel mese di luglio 2019"
Luglio	Parere sui criteri di valutazione delle domande di accesso al telelavoro in ISPRA
Maggio/Giugno	Elaborazione del questionario ISPRA per l'indagine sul lavoro da remoto in tempo di covid-19
Giugno	Somministrazione del questionario ed analisi dei dati
Luglio	Elaborazione e trasmissione ai vertici del <i>Report</i> di analisi sull'"Indagine sul lavoro da remoto in tempo di covid-19. Criticità, opportunità e prospettive future per lo smart-working "ordinario"
Luglio	Redazione della "Relazione sulla situazione del personale ISPRA – Anno 2019"
Settembre	Proposta di "Regolamento sulle modalità di esercizio della funzione consultiva del CUG

<b>BENESSERE ORGANIZZATIVO</b>	
Febbraio	Organizzazione dell'incontro letterario del "Progetto Leonardo – Il Sistema legge" - per contribuire alla costruzione di una identità di Sistema (SNPA) ed incrementare il

	benessere lavorativo e la capacità di lavorare in gruppo mediante eventi letterari partecipati dai/le dipendenti attraverso la lettura di libri di narrativa a carattere prevalentemente territoriale. Ospite la scrittrice Donatella di Pietrantonio
Aprile	Partecipazione all'indagine on-line della Rete Nazionale dei CUG
Aprile	Video-Spot sul ruolo dei CUG - Iniziativa della Rete Nazionale dei CUG
Ottobre	Organizzazione e gestione della partecipazione di ISPRA alla Race for the Cure – edizione 2020
Novembre	Organizzazione Convegno celebrativo per la Giornata internazionale contro la violenza sulle donne dal titolo “Le parole della violenza” – 26 novembre 2020, con realizzazione di installazione artistica
Novembre	Informativa sugli adempimenti previsti dalla Direttiva del Dipartimento Funzione Pubblica – Presidenza del Consiglio dei Ministri – n. 2 del 16 luglio 2019. Verifica dello stato di attuazione del Piano triennale delle Azioni positive 2019/2021. Richiesta di informazioni

<b>COMUNICAZIONE</b>	
tutto l'anno	Aggiornamento continuo della sezione CUG nella rete intranet di Istituto
tutto l'anno	Aggiornamento continuo dei contenuti della sezione CUG sul sito internet di Istituto
tutto l'anno	Ideazione, progettazione, realizzazione e pubblicazione dei sei numeri della Newsletter bimestrale on-line del CUG
tutto l'anno	Contributo alla realizzazione della Newsletter bimestrale della rete Nazionale dei CUG della pubblica amministrazione
Gennaio	Percorso per le Competenze trasversali e per l'orientamento dal titolo “Linguaggio di genere: superare stereotipi associati al femminile e al maschile nel linguaggio amministrativo” – 12 studenti – 30 ore

### **C. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

#### **1. Analisi complessiva della situazione del personale alla luce dei dati 2019**

Il personale ISPRA inquadrato nei livelli I-VIII si è ridotto di 20 unità, scendendo a **1.083 unità** dalle 1.103 del 2019.

Sia le donne che gli uomini si riducono. Le prime scendono a 623 da 627 ed i secondi a 460 da 476.

Su un totale di 1.083 unità il 57,52% sono donne rispetto al 56,84% del 2019.

Come nel 2019, la distribuzione nelle **fasce di età** evidenzia che la maggioranza del personale si concentra nella fascia di età 41-50, che è quella in cui vi è anche la maggior concentrazione di personale femminile.

A differenza del 2019, quando non vi era personale di età inferiore ai 30 anni, nel 2020 si registrano 3 unità di personale (2 uomini ed 1 donna) che popolano la fascia di età <30 anni.

La distribuzione del personale **nei livelli** di inquadramento rimane abbastanza stabile rispetto al 2019.

Nello specifico continua a registrarsi una prevalenza di personale inquadrato nei livelli I-III (52,26%), in lievissimo aumento rispetto allo scorso anno (+0,62%), a fronte di una presenza di personale inquadrato nei livelli IV-VIII pari al 45,49% di tutto il personale, in leggera riduzione (- 0,91%).

Per i livelli I-VIII la preponderanza di personale femminile è piuttosto pronunciata (56,23%), in aumento rispetto al 2019 (55,73%).

Inversa, invece, la situazione per il personale dirigente di I e II fascia che conta complessivamente 18 uomini e 7 donne.

Nel 2020 i dirigenti di I fascia sono 5 di cui 4 uomini e 1 donna (unica dirigente donna a tempo indeterminato di II fascia ed incarico di I fascia nel 2020), a differenza del 2019 quando i 4 dirigenti di I fascia presenti erano esclusivamente uomini. Tuttavia la dirigente con incarico di I fascia, donna, è stata collocata in aspettativa per incarico dirigenziale in altra Amministrazione.

Il personale dirigenziale di II fascia, pari complessivamente a 20 unità, è costituito prevalentemente da uomini (14 a fronte di 6 donne) e rispetto al 2019 il divario di genere si allarga perché il numero di uomini sale a 14 (contro gli 11 del 2019) ed il numero di donne dirigenti scende a 6 (contro il 7 del 2019). In particolare si registra, rispetto al 2019, l'acquisizione di un dirigente uomo nella fascia di età 31-40.

Il personale dirigente è pari al 2,26% di tutto il personale ISPRA rispetto all'1,96% del 2019.

Con riguardo alla composizione dei **organismi statutari** si conferma un assoluto divario di genere con solo 2 donne su 17 incarichi conferiti.

Con riferimento ai **titoli di studio** posseduti dal personale, nel complesso la maggior parte risulta essere in possesso della laurea vecchio o nuovo ordinamento universitario, a seguire il personale con diploma di scuola secondaria di secondo grado ed in misura molta esigua personale in possesso di un titolo di studio inferiore.

Con riferimento ai conferimenti di **incarichi retribuiti**, rispetto al 2019, a fronte di un incremento di incarichi pari a 15, il divario di genere si mantiene stabile (57% degli incarichi attribuiti ad uomini) e resta in assoluto più importante per il personale inquadrato al I livello, laddove a fronte di 11 incarichi conferiti solo 1 è stato affidato ad una donna. Si rileva, tuttavia, che il divario è determinato dal numero di donne inquadrate al I livello (solo 1) e che, comunque, tutto il personale inquadrato nel I livello è assegnatario di incarico di Area o Sezione.

Gli incarichi retribuiti affidati al personale dei livelli IV-V, aumentati di 3 rispetto al 2019, risultano in stragrande maggioranza attribuiti al personale di IV livello e prevalentemente donna.

Nel 2020 si registra un notevole incremento delle **ore di formazione** rispetto al 2019, verosimilmente determinato dal massiccio ricorso alla formazione *on-line* durante il *lock-down* a seguito dell'emergenza da Covid-19, iniziato a marzo 2020.

Riguardo alla fruizione del **telelavoro** si rileva che, come per il 2019, sono 64 le unità di personale non dirigenziale in telelavoro al 31 dicembre 2020, con una prevalenza delle donne (35) sugli uomini (29).

Il personale in telelavoro nel 2020 rappresenta il 5,91% del personale ISPRA.

Nel 2020, a partire dal 9 marzo, giorno in cui fu dichiarato il *lock-down* per l'Italia a seguito dell'emergenza da Covid-19, la stragrande maggioranza del personale ISPRA ha iniziato a svolgere la propria attività lavorativa in **smart-working straordinario**.

Una parte residuale di personale, quello dedito a presidi i servizi essenziali ha, invece, continuato con le precauzioni del caso a recarsi in sede per svolgere la propria attività lavorativa.

Nel 2020 emerge, quindi, che il personale che ha svolto la propria attività lavorativa in *smart-working*, sebbene straordinario, sfiora quasi il 90% del personale in servizio.

Nel 2020 la fruizione del **part-time** ha interessato 52 unità di personale, in leggera diminuzione rispetto al 2019 quando se ne contavano 56.

Complessivamente il 75% del personale in *part-time* è donna ed il restante 25% uomo e la fascia di età più popolata è quella 41-50 ed a seguire quella 51-60.

Nel 2020 il personale che fruisce di **permessi per disabilità** si riduce a meno della metà rispetto al 2019: passando da 63 unità del 2019 a 30 unità nel 2020.

Il numero di personale che fruisce di **permessi per assistenza ai familiari** cresce passando da 147 unità del 2019 a 192 del 2020.

I **permessi per congedo parentale** vengono fruiti complessivamente da 51 unità di personale, ovvero dal 4,71% del personale ISPRA, in diminuzione rispetto al 2019 e la fascia di età più popolata è quella 41-50, sia per gli uomini che per le donne.

Per quanto concerne la nomina di componenti donne nelle **commissioni di concorso** si registra che nel 2020, a differenza del 2019 in ogni Commissione è presente almeno una componente donna.

Invece, per quanto riguarda il ruolo di Presidente, alle donne è stato affidato l'incarico per il 34,6% degli incarichi conferiti il che fa registrare solo un leggero miglioramento rispetto al 2019.

## **2. Analisi qualitativa del rapporto tra il Comitato ed i vertici dell'ISPRA**

Come per il 2019 le attività svolte dal CUG nel corso del 2020 sono state espletate nella maggior parte su iniziativa del CUG che appare ancora poco coinvolto e consultato.

Presumibilmente le ragioni risiedono nel fatto che vi è ancora poca consapevolezza della funzione del CUG quale organismo in posizione privilegiata per osservare e rilevare le criticità che emergono nell'organizzazione e del valore aggiunto che può apportare, se opportunamente e debitamente coinvolto, sia sul fronte del benessere lavorativo che dell'efficienza dell'organizzazione in cui opera.

Si registra la totale assenza di coinvolgimento del CUG da parte di alcuni altri organismi che dovrebbero interfacciarsi con il CUG (in particolare Consigliere di Fiducia, Organismo Indipendente di Valutazione).

Si potrebbe, invece, migliorare l'avviato ma non sistematico confronto con il Servizio per la gestione dei processi-Performance.

Si ritiene che possa instaurarsi, con l'adozione della proposta di Regolamento dal titolo "Modalità di esercizio della funzione consultiva del CUG" già sottoposto all'approvazione dell'Amministrazione, una più proficua e costante collaborazione negli ambiti di competenza del CUG con tutte le diverse componenti che operano nell'Istituto.