

RELAZIONE DEL CUG SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

Format 2 della direttiva n.2/2019

ANNO 2023 (dati 2022)

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

Aprile 2023

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

Sommario

1.	Premessa	5
2.	riferimenti normativi	5
3.	Finalità della relazione.....	5
4.	Struttura della relazione.....	6
5.	Prima parte – Analisi dei dati.....	7
5.1	Sezione 1- Dati sul personale	7
5.1.1	Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento	9
5.1.2	Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere	13
5.1.3	Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio	14
5.1.4	Personale dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio	15
5.2	Sezione 2- Conciliazione vita/lavoro.....	17
5.2.1	Numero di dipendenti che fruisce delle misure di conciliazione per genere ed età.....	17
5.2.1.1	Personale che fruisce di telelavoro	18
5.2.1.2	Personale che fruisce di lavoro agile (smart working).....	19
5.2.1.3	Personale che fruisce di part time a richiesta	20
5.2.1.4	Personale che fruisce di Legge 104/92 per disabilità proprie	21
5.2.1.5	Personale che fruisce di permessi Legge 104/92 per assistenza ai familiari.....	22
5.2.1.6	Personale che fruisce di congedo parentale	23
5.2.1.7	Analisi della fruizione oraria e giornaliera dei congedi parentali e della L.104/104	24
5.3	Sezione 3- Parità/Pari opportunità.....	25
5.3.1	Piano Triennale di Azioni Positive.....	25
5.3.2	Fruizione per genere della formazione.....	33
5.3.3	Adozione bilancio di genere	40
5.3.4	Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale	42
5.3.5	Differenziali retributivi uomo/donna e posizioni di responsabilità retribuite	44
5.4	Sezione 4- Benessere del personale	45
5.5	Sezione 5- Performance.....	47
6.	Seconda parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia.....	48
6.1	Operatività.....	48
6.2.1	Poteri propositivi e consultivi	49
6.2.2	Poteri di verifica.....	49
7	Considerazioni conclusive.....	50

1. PREMESSA

L'ISPRA è un ente pubblico di ricerca nato dalla fusione di tre enti, APAT, ICRAM e INFS, disposta nell'ambito del processo di semplificazione della Pubblica Amministrazione e di razionalizzazione della spesa pubblica, istituito dall'articolo 28 del D.L. n. 112/2008 convertito con modificazioni dalla L. n. 133/2008; ai sensi all'articolo 4 della L. 132/2016, l'ISPRA è persona giuridica di diritto pubblico dotata di autonomia tecnico-scientifica, di ricerca, organizzativa, finanziaria, gestionale, patrimoniale e contabile, sottoposta alla vigilanza del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE). ISPRA svolge funzioni tecniche e di ricerca attraverso attività di monitoraggio, di valutazione, di controllo, di ispezione e di gestione dell'informazione ambientale, dispone di laboratori scientifici, strumentazioni e mezzi nautici. La L. n. 132/2016, in vigore dal 14 gennaio 2017, istituisce il Sistema Nazionale a rete per la Protezione dell'Ambiente (SNPA) costituito dalle Agenzie per l'ambiente regionali e provinciali e dall'ISPRA che ricopre funzioni di indirizzo e di coordinamento tecnico del Sistema. Lo scopo del SNPA è quello di rendere omogenee per il territorio nazionale le azioni conoscitive e di controllo pubblico della qualità dell'ambiente, a supporto delle politiche di sostenibilità ambientale e di prevenzione a tutela della salute pubblica. Il personale ISPRA afferisce al comparto Istruzione e Ricerca.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente relazione sulla condizione del personale è **un adempimento del Comitato Unico di Garanzia** da predisporre entro il 30 marzo di ogni anno, previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG" così come integrata dalla direttiva n. 2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

La citata direttiva n.2/2019 stabilisce che le amministrazioni non sono più tenute entro il 20 febbraio di ogni anno a redigere la relazione sullo stato di attuazione delle pari opportunità a cura del responsabile del personale indirizzata al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento per i diritti e le pari opportunità, tale adempimento è sostituito dall'invio entro il 1° marzo di ogni anno al CUG di tutti i dati contenuti nel FORMAT 1 allegato alla direttiva stessa.

Come previsto dalla direttiva 2/2019, il CUG, entro il 30 marzo di ogni anno, trasmette la relazione (redatta in conformità con il FORMAT 2 della direttiva stessa) con allegata la nota con cui l'amministrazione ha trasmesso i dati al CUG al Dipartimento della funzione pubblica e al Dipartimento delle pari opportunità attraverso l'indirizzo mail monitoraggiocug@funzionepubblica.it.

L'onere della trasmissione può essere assolto anche inserendo i dati nel Portale Nazionale dei CUG promosso dal Dipartimento della funzione pubblica; l'inserimento avviene in due fasi:

- nella FASE 1 l'amministrazione inserisce i dati già trasmessi al CUG entro il primo marzo (per i dati 2022 il portale ha aperto tale possibilità dal 27 febbraio 2023 al 31 marzo 2023)
- nella FASE 2, il CUG (nella persona del presidente) provvede a inserire nel Portale Nazionale dei CUG i contenuti della relazione redatta entro il 30 marzo

Come per i due precedenti anni, anche per il 2023 l'Ispra e il CUG hanno optato per una trasmissione per il tramite del portale.

Il CUG, al fine di svolgere in maniera adeguata l'attività di analisi e verifica che ad esso compete, rileva **la necessità di migliorare la fase di raccolta e trasmissione dei dati a cura dell'Ispra**, ovvero adeguare la procedura di raccolta, la forma e la completezza degli stessi a quanto previsto dalla direttiva 2/2019, inclusa la tempistica di trasmissione.

3. FINALITÀ DELLA RELAZIONE

La relazione ha un duplice obiettivo: fornire uno spaccato sulla situazione del personale analizzando i dati forniti dall'Amministrazione e al tempo stesso costituire uno strumento utile per le azioni di benessere organizzativo da promuovere, verificando lo stato di attuazione di quelle già inserite nel Piano di azioni positive adottato dall'amministrazione.

Compito del CUG è ricongiungere i dati provenienti da vari attori interni alla propria organizzazione per trarne delle conclusioni in merito all'attuazione delle tematiche di sua competenza: attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni e alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

4. STRUTTURA DELLA RELAZIONE

Come stabilito dal FORMAT 2 di cui alla Direttiva n. 2/2019, la prima parte della relazione è dedicata all'analisi dei dati sul personale raccolti dall'Ispra da varie fonti: 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, laddove realizzata, dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità, ecc.).

Nella seconda parte della relazione trova spazio una analisi relativa al rapporto tra il Comitato e i vertici dell'amministrazione, nonché una sintesi delle attività curate direttamente dal Comitato nell'anno di riferimento.

5. PRIMA PARTE – ANALISI DEI DATI

Nella PARTE PRIMA si procederà all'analisi e all'elaborazione dei dati trasmessi dall'Ispira, così come forniti dal Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale (AGP-GIU) e dal Servizio gestione economica del personale (AGP-ECO), integrati con ulteriori dati pubblicati sul sito internet dell'Istituto.

Si precisa che non sono stati messi a disposizione del CUG tutti i dati previsti dalla Direttiva n. 2/2019; pertanto, alcune tabelle di seguito riportate non risultano popolate.

5.1 SEZIONE 1- DATI SUL PERSONALE

Al 31/12/2022 risultano in forza all'Istituto 514 uomini e 536 donne, per complessive 1183 unità di personale (tempo indeterminato e tempo determinato), sono esclusi da questo conteggio gli organi di vertice (presidente, direttore generale, consiglio di amministrazione).

Tipologia di personale	Inquadramento	UOMINI						DONNE						
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT D	TOT U+D
Dirigente	Dirigente di livello generale	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	0	1	3
Dirigente	Dirigente di livello non generale	0	1	2	6	4	13	0	0	0	2	2	4	17
Personale non dirigente	Ricercatore e tecnologo I-III	3	38	92	109	36	278	1	31	153	133	31	349	627
Personale non dirigente	Funzionari e collaboratori IV-VIII	5	30	64	88	34	221	7	17	105	129	57	315	536
Totale personale		8	69	158	204	75	514	8	48	258	265	90	669	1183
% sul personale complessivo		0,68%	5,83%	13,36%	17,24%	6,34%	43,45%	0,68%	4,06%	21,81%	22,40%	7,61%	56,55%	100,00%

Tabella 1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento al 31 dicembre 2022.

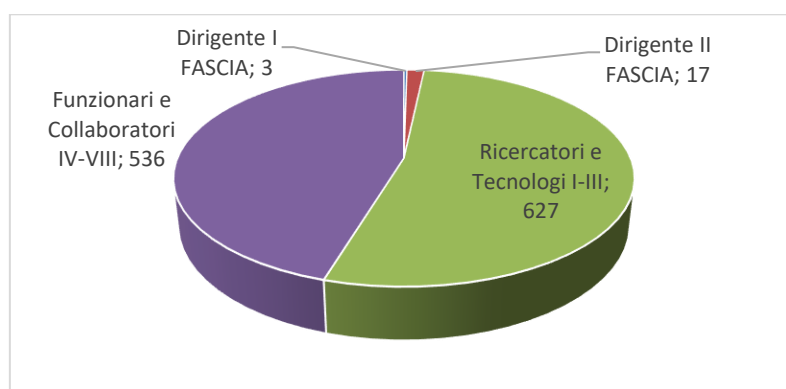


Grafico 1 Ripartizione del personale per inquadramento- dati al 31 dicembre 2022.

	TOT U	TOT D	TOT U+D
DIR I- II	1,27%	0,42%	1,69%
Ricercatore e tecnologo I-III	23,50%	29,50%	53,00%
Funzionario e collaboratore IV-VIII	18,68%	26,63%	45,31%
TOTALE	43,45%	56,55%	100,00%

Tabella 2 Ripartizione % del personale per genere e livelli di inquadramento al 31 dicembre 2022.

Il numero maggiore di dipendenti risulta inquadrato nella categoria di ricercatori e tecnologi per un totale di 627 unità (pari al 53,00%), nella categoria dei funzionari e collaboratori risultano inquadrati 536 dipendenti (pari al 45,31%), i dirigenti di livello non generale sono 17 pari al 1,44%, il restante 0,25% risulta essere costituito da dirigenti generali (3 dipendenti). Rispetto al 2021 si registra un incremento complessivo di 55 unità (pari al 4,88%). Diminuisce il personale dirigente, in I fascia diminuisce di 2 uomini e in seconda fascia diminuisce di 1 uomo e di 2 donne. Aumenta di 44 unità il personale inquadrato nei profili ricercatore/tecnologo, facendo registrare, come saldo tra nuove assunzioni e pensionamenti, un incremento di 11 uomini e di 33 donne. Aumenta di complessive 16 unità il personale inquadrato nei profili funzionari/collaboratori dovuto un incremento, come saldo tra nuove assunzioni e pensionamenti, di 20 uomini e a una diminuzione di 4 donne.

Tipologia di personale	Inquadramento	2022			2021			2022-2021		
		TOT U	TOT D	TOT U+D	TOT U	TOT D	TOT U+D	TOT U	TOT D	TOT U+D
Dirigente	Dirigente di livello generale	2	1	3	4	1	5	-2	0	-2
Dirigente	Dirigente di livello non generale	13	4	17	14	6	20	-1	-2	-3
Personale non dirigente	Ricercatore e tecnologo I-III	278	349	627	267	316	583	11	33	44
Personale non dirigente	Funzionari e collaboratori IV-VIII	221	315	536	201	319	520	20	-4	16
Totale personale		514	669	1183	486	642	1128	28	27	55
% sul personale complessivo		43,45%	56,55%	100,00%	43,09%	56,91%	100,00%	2,48%	2,39%	4,88%

Tabella 3 Confronto 2022-2021 ripartizione del personale complessivo

Tipologia di personale a TD 2023	Inquadramento	UOMINI						DONNE						TOT U+D
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT D	
Dirigente TD	Dirigente I FASCIA TD				1		1			1			1	2
Dirigente TD	Dirigente II FASCIA TD			1	6	1	8				2	2	4	12
Ricercatore e tecnologo I-III	III livello TD	2	13	8	2	0	25	1	10	6	2	0	19	44
Funzionari e collaboratori IV-VIII	VI livello TD	0	3	3	3	0	9	1	0	1	1	0	3	12
Totale personale		2	16	12	12	1	43	2	10	8	5	2	27	70
% sul personale complessivo (1183)		0,17%	1,35%	1,01%	1,01%	0,08%	3,63%	0,17%	0,85%	0,68%	0,42%	0,17%	2,28%	5,92%

Tabella 4 Personale a tempo determinato al 31 12 2022

5.1.1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

La ripartizione del personale per età attesta che, in linea con i dati generali del pubblico impiego, l'età media dei dipendenti risulta molto elevata (pari a 50,84 anni nel 2022, come comunicato al CUG dal servizio AGP-GIU). La percentuale di dipendenti con una età inferiore ai 40 anni è pari solo all'11,24% (6,51% uomini e 4,73% donne); sebbene molto bassa questa percentuale risulta comunque maggiore di quella registrata nel 2021, pari al 7,71%, si rileva infatti un incremento di 5 unità minori di 30 anni (3 uomini e due donne) e 41 unità di età compresa tra i 31 e 40 anni. Si registra, inoltre, una diminuzione di 33 unità di personale (20 uomini e 13 donne) con età maggiore di 60 anni.

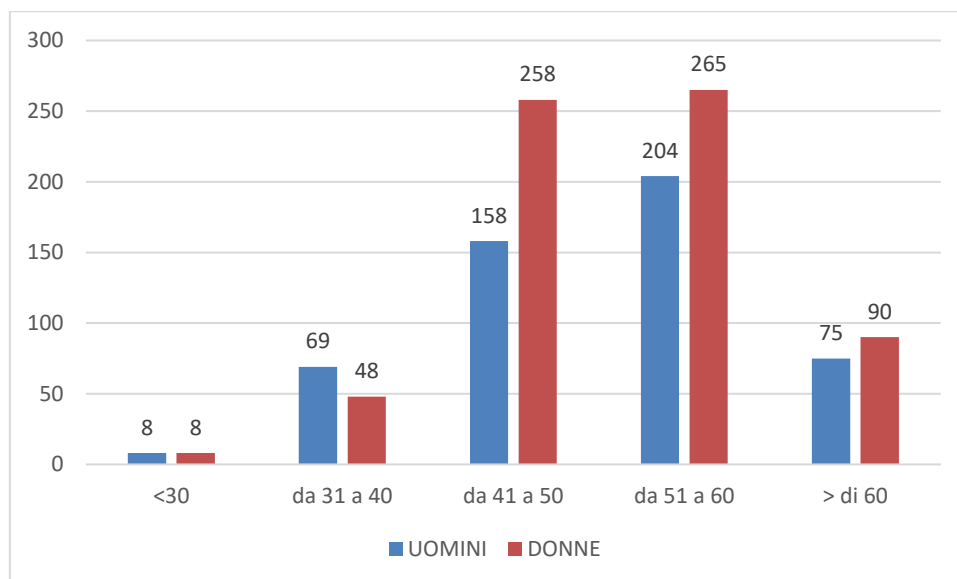


Grafico 2 Ripartizione del personale per età e genere dati al 31 dicembre 2022.

GENERE	CLASSI DI ETA'					TOT
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	
UOMINI	8	69	158	204	75	514
DONNE	8	48	258	265	90	669
Totale 2023	16	117	416	469	165	1183
% sul TOT (1183)	1,35%	9,89%	35,16%	39,64%	13,95%	100,00%

Tabella 5 Ripartizione del personale per età e genere al 31 dicembre 2022.

Confronto 2022-2021 non distinto per profili	UOMINI						DONNE						TOT U+D
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT D	
Personale 2022 (n.)	8	69	158	204	75	514	8	48	259	264	90	669	1183
Personale 2021 (n.)	5	47	143	196	95	486	6	29	247	257	103	642	1128
Variazione 2022-2021 delle unità di personale (n.)	3	22	15	8	-20	28	2	19	12	7	-13	27	55
Variazione 2022-2021 delle unità di personale (%)	60,00%	46,81%	10,49%	4,08%	-21,05%	5,76%	33,33%	65,52%	4,86%	2,72%	-12,62%	4,21%	4,88%
Personale 2022 (%)	0,68%	5,83%	13,36%	17,24%	6,34%	43,45%	0,68%	4,06%	21,89%	22,32%	7,61%	56,55%	100%
Personale 2021 (%)	0,44%	4,17%	12,68%	17,38%	8,42%	43,09%	0,53%	2,57%	21,90%	22,78%	9,13%	56,91%	100%
Variazione 2022-2021 della % delle unità di personale	0,23%	1,67%	0,68%	-0,13%	-2,08%	0,36%	0,14%	1,49%	0,00%	-0,47%	-1,52%	-0,36%	

Tabella 6 Confronto 2022-2021 ripartizione del personale complessivo per genere ed età.

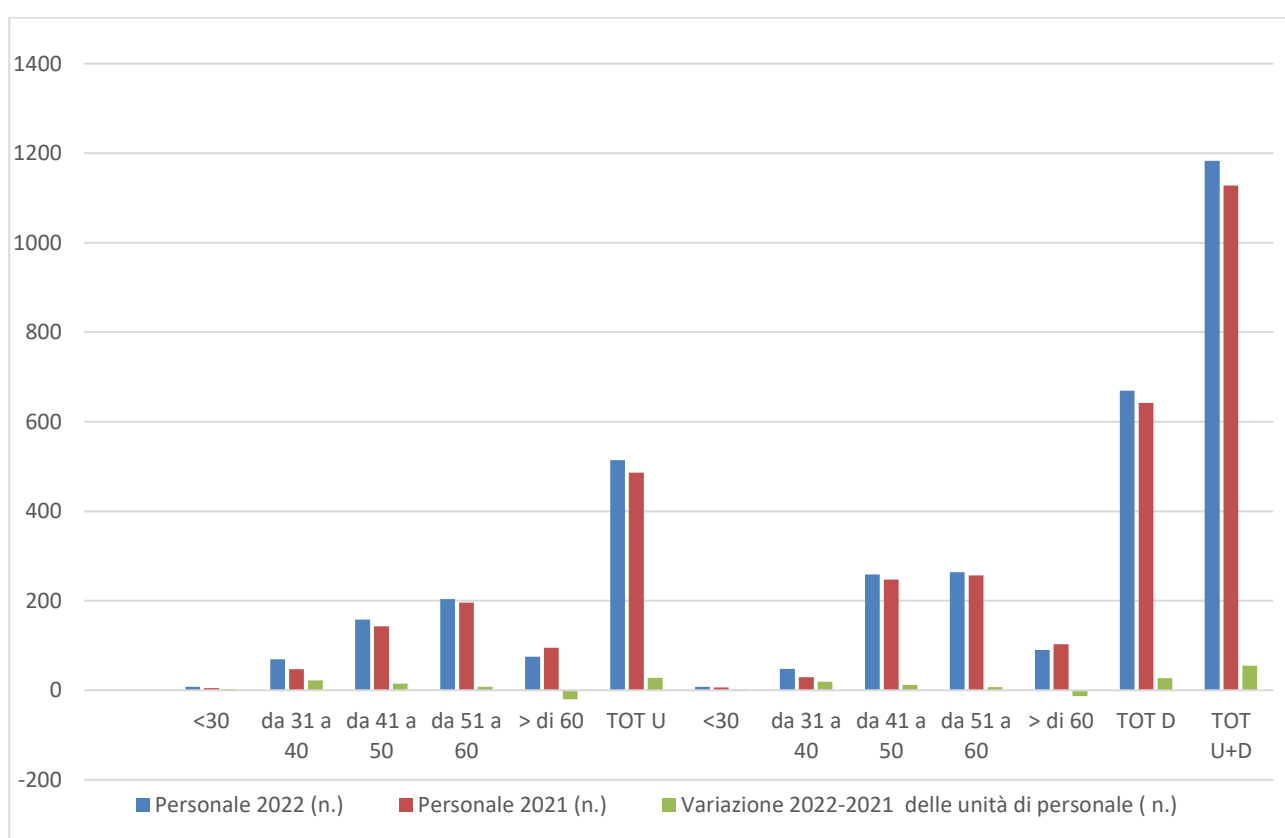


Grafico 3 Confronto 2022-2021 ripartizione del personale per genere ed età.

PERSONALE COMPLESSIVO	UOMINI + DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT U+D
Personale complessivo 2022 (n.)	16	117	417	468	165	1183
Personale complessivo 2022 (%)	1,35%	9,89%	35,25%	39,56%	13,95%	100,00%
Personale complessivo 2021 (n.)	11	76	390	453	198	1128
Personale complessivo 2021 (%)	0,98%	6,74%	34,57%	40,16%	17,55%	100,00%
Variazione 2022-2021 (n.)	5	41	27	15	-33	55
Variazione 2022-2021 annua in %	45,45%	53,95%	6,92%	3,31%	-16,67%	4,88%

Tabella 7 Confronto 2022-2021 della ripartizione del personale complessivo per età

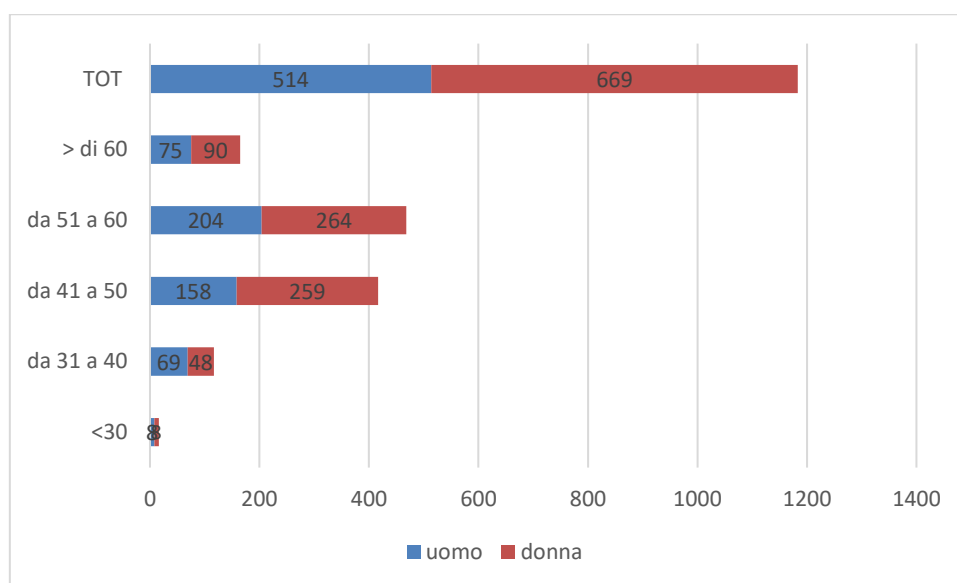


Grafico 4 Ripartizione del personale per genere ed età – dato al 31 dicembre 2022

La **ripartizione del personale per genere** conferma il dato dello scorso anno di prevalenza complessiva di donne (669 unità, pari a 56,55% del totale) rispetto agli uomini (514 unità, pari a 43,45% del totale); si registra un incremento percentuale della componente maschile rispetto all'anno precedente (pari a +0,36%).

La prevalenza di donne si conferma nei livelli non dirigenziali. Il personale inquadrato nei livelli I-III (ricercatori e tecnologi), ovvero personale operante nell'ambito di discipline scientifico tecnologiche (STEM), è costituito da una percentuale di donne pari al 55,66% (349 unità) e di uomini pari al 44,34% (278 uomini). Si evidenzia però che nelle fasce di tecnologi e ricercatori minori di 41 anni e maggiori di 60 anni, gli uomini prevalgono sulle donne.

La prevalenza di donne si rileva anche nel personale inquadrato nei livelli IV-VIII (funzionari e collaboratori), costituito da una percentuale di donne pari al 58,77% (315 unità) e gli uomini pari al 41,23% (221 unità), l'unica fascia anagrafica dove gli uomini prevalgono sulle donne è quella tra i 31 e 40 anni.

La rappresentanza femminile si abbassa drasticamente nei livelli dirigenziali, i dirigenti generali (I fascia) sono costituiti per il 66,7% da uomini (2 unità) e per il restante 33,3% da donne (1 unità); la situazione peggiora ulteriormente per i dirigenti di seconda fascia costituiti per il 76,47% (13 unità) da uomini e solo per il 23,53% da donne (4 unità).

Nei ruoli di vertice la rappresentanza femminile risulta ancora minoritaria, il ruolo di Presidente dell'Ente è ricoperto da un uomo, i componenti del consiglio di amministrazione sono 2 uomini e 2 donne, pertanto, nel suo complesso esso risulta costituito dal 60% di uomini e dal 40% di donne; il consiglio scientifico, costituito dal Presidente e da 5 componenti nominati, è costituito dal 50% di uomini e dal 50% di donne. Di positivo si registra che al 31 dicembre 2022 il ruolo di Direttore Generale risulta, per la prima volta in Istituto, ricoperto da una donna. Il collegio di revisori dei conti risulta costituito per l'80% da uomini e solo per il restante 20% da donne, l'OIV risulta invece costituito in prevalenza da donne (66,67%).

Distribuzione per inquadramento	UOMINI	DONNE	Totale
Presidente	1		5
Componenti consiglio di amministrazione	2	2	
Presidente	1		6
Componenti del consiglio scientifico	2	3	
Direttore Generale		1	1
Collegio dei Revisori dei conti	4	1	5
Organismo indipendente di valutazione della performance ISPRA- OIV	1	2	3
Dirigente I FASCIA	2	1	3
Dirigente II FASCIA	13	4	17
Ricercatori e Tecnologi I-III	278	349	627
Funzionari e Collaboratori IV-VIII	221	315	536

Tabella 8 Ripartizione per ruolo e per genere – dato al 31 dicembre 2022.

RUOLO	UOMINI						DONNE					
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT D
Presidente				100,00%		100,00%						0,00%
Consiglio d'Amministrazione				66,67%	33,33%	60,00%			50,00%		50,00%	40,00%
Consiglio Scientifico				33,33%	16,67%	50,00%					50,00%	50,00%
Direttore Generale						0,00%				100,00%		100,00%
Collegio dei revisori dei Conti				50,00%	50,00%	80,00%				100,00%		20,00%
OIV				33,33%		33,33%			33,33%	33,33%		66,67%
Dirigente I				33,33%	33,33%	66,67%			33,33%			33,33%
Dirigente II		5,88%	11,76%	35,29%	23,53%	76,47%				11,76%	11,76%	23,53%
Tecnologi & Ricercatori (I-III)	0,48%	6,06%	14,67%	17,38%	5,74%	44,34%	0,16%	4,94%	24,40%	21,21%	4,94%	55,66%
Funzionari & Collaboratori (IV-VIII)	0,93%	5,60%	11,94%	16,42%	6,34%	41,23%	1,31%	3,17%	19,59%	24,07%	10,63%	58,77%

Tabella 9 Percentuale di ripartizione per ruolo, per genere ed età – dato al 31 dicembre 2022.

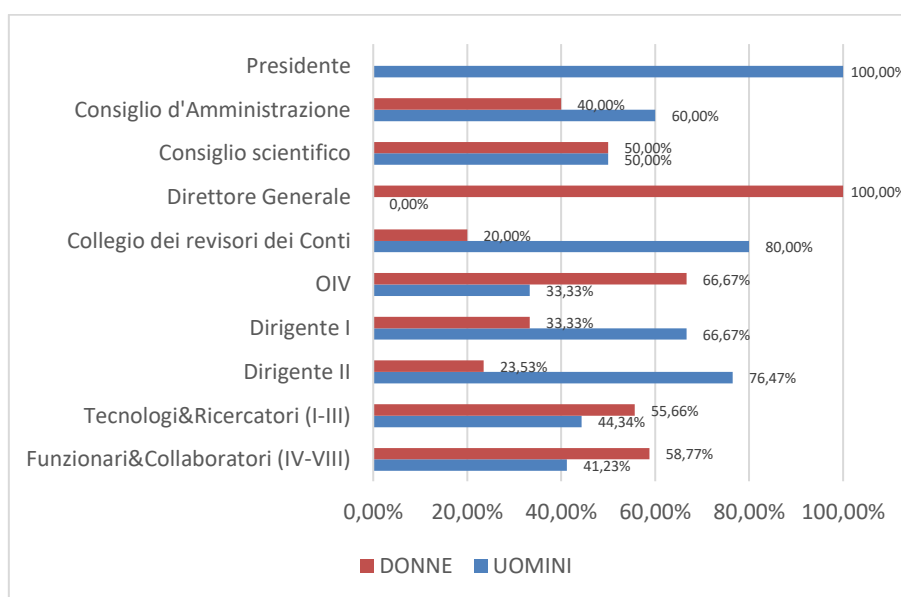


Grafico 5 Percentuale di ripartizione per ruolo, per genere ed età – dato al 31 dicembre 2022.

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

I dati per analizzare la tematica non sono nella disponibilità del CUG ISPRA.

Permanenza nel profilo	Livello	UOMINI							DONNE							TOT			
		<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT U	Totale %	% di genere	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT	Totale %	% di genere	TOT U+D	
Inferiore a 3 anni																			
Tra 3 e 5 anni																			
Tra 5 e 10 anni																			
Superiore a 10 anni																			
Totale																			
Totale %																			

Tabella 10 Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e genere al 31 dicembre 2022- **DATO NON DISPONIBILE**

5.1.3 Personale non dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

I dati riportati nella seguente tabella, trasmessi al CUG attraverso la compilazione a cura dell'amministrazione del format sulla piattaforma digitale, presentano talune incongruenze che non ne consentono una piena elaborazione e analisi. Sono stati censiti più titoli (1.577) rispetto al personale dei livelli non dirigenziali in servizio (1163), ciò è possibile perché taluni dipendenti risultano in possesso di più titoli superiori a quelli necessari per l'accesso. La catalogazione di detti titoli non consente di svolgere una completa analisi, specialmente per i profili di tecnologo/ricercatore dove taluni dipendenti si trovano potenzialmente nella condizione di avere più di un master e/o più di un dottorato, fra l'altro mancano le specializzazioni universitarie e non è dato sapere se esistono seconde lauree. La laurea è un requisito per accedere al profilo tecnologo/ricercatore, ma dai dati trasmessi risulta censito un numero di lauree minori rispetto ai dipendenti in forza all'Istituto nei livelli I-III: 273 uomini laureati (a fronte di 278 in servizio nei livelli I-III) e 336 donne laureate (a fronte di 349 in servizio nei livelli I-III).

Inquadramento	Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Tecnologo/Ricercatore I-III	Dottorato di ricerca	95	45,89	112	54,11	207	13,13
Tecnologo/Ricercatore I-III	Master di II livello	57	38	93	62	150	9,51
Tecnologo/Ricercatore I-III	Laurea magistrale	273	44,83	336	55,17	609	38,62
Funzionario di amministrazione	Laurea magistrale	31	27,43	82	72,57	113	7,17
Collaboratore di amministrazione	Laurea magistrale	6	40	9	60	15	0,95
Collaboratore di amministrazione	Laurea	4	23,53	13	76,47	17	1,08
Collaboratore di amministrazione	Diploma di scuola superiore	3	16,67	15	83,33	18	1,14
Collaboratore tecnico	Laurea	11	39,29	17	60,71	28	1,78
Collaboratore tecnico	Laurea magistrale	12	32,43	25	67,57	37	2,35
Collaboratore tecnico	Diploma di scuola superiore	105	46,88	119	53,13	224	14,2
Collaboratore di amministrazione	Inferiore al Diploma superiore	30	24,19	94	75,81	124	7,86
Operatore di Amministrazione	Diploma di scuola superiore	5	25	15	75	20	1,27
Operatore di Amministrazione	Inferiore al Diploma superiore	4	26,67	11	73,33	15	0,95
Totale personale		636		941		1577	
Totale % sul personale complessivo		53,76		79,54		133,31	

Tabella 11 Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio al 31 dicembre 2022

RUOLO	UOMINI	DONNE	Totale presenze	Titoli censiti UOMINI	Titoli censiti DONNE	Totale titoli censiti
Ricercatori e Tecnologi I-III	278	349	627	425	541	966
Funzionari e Collaboratori IV-VIII	221	315	536	211	400	611

Tabella 12 Numero dei titoli di studio censiti al 31 dicembre 2022.

Il 33,01% del personale inquadrato nei livelli I-III risulta in possesso di dottorato con una prevalenza maschile (gli uomini con dottorato sono il 34,17% contro il 34,17% delle donne); il 23,92% del personale inquadrato nei livelli I-III risulta in

possesto di master di II livello con una prevalenza femminile (gli uomini con master sono il 20,50%, le donne con master sono il 26,64%)

Dai dati trasmessi per i livelli IV-VIII, è possibile fare un confronto fra il titolo di accesso e titoli posseduti, si evidenzia però che **non risultano ancora censiti i titoli di studio superiori alla laurea posseduti dai livelli IV-VIII.**

Si rileva che complessive 230 unità (69 uomini e 161 donne) corrispondenti al **42,91% del totale degli inquadrati nei livelli IV-VIII (che è pari a 536 unità) risultano in possesso di un titolo di studio superiore a quello necessario per l'accesso nel profilo**; in particolare risultano in possesso di un titolo superiore il 31,22% dei 221 uomini inquadrati nei livelli IV-VIII e ben il 51,11% delle 315 donne. Anche esaminando i dati per singoli profili emerge che **la percentuale di donne con titoli superiori (a quelli necessari per l'accesso) risulta decisamente maggiore rispetto a quella degli uomini**; si precisa che il CUG non dispone dei numeri dei dipendenti in forza all'Istituto per ciascuno dei profili, pertanto, non è possibile operare un confronto relativo ai numeri assoluti.

	Attuale requisito di accesso	Titolo posseduto	UOMINI	DONNE
Funzionario di amministrazione	Laurea	Laurea magistrale	31	82
Collaboratore di amministrazione	Diploma di scuola superiore	Laurea magistrale	6	9
Collaboratore di amministrazione	Diploma di scuola superiore	Laurea	4	13
Collaboratore di amministrazione	Diploma di scuola superiore	Diploma di scuola superiore	3	15
Collaboratore tecnico	Diploma di scuola superiore	Laurea magistrale	12	25
Collaboratore tecnico	Diploma di scuola superiore	Laurea	11	17
Collaboratore tecnico	Diploma di scuola superiore	Diploma di scuola superiore	105	119
Collaboratore di amministrazione	Diploma di scuola superiore	Inferiore al Diploma superiore	30	94
Operatore di Amministrazione	Licenzia media	Diploma di scuola superiore	5	15
Operatore di Amministrazione	Licenzia media	Inferiore al Diploma superiore	4	11

Tabella 13 Confronto requisiti di accesso LIV IV-VIII con titoli di studio censiti al 31 dicembre 2022.

	UOMINI	DONNE	TOT
Funzionario di amministrazione con laurea magistrale	31	82	113
Collaboratore di amministrazione con laurea magistrale	6	9	15
Collaboratore di amministrazione con laurea	4	13	17
Collaboratore tecnico con laurea magistrale	12	25	37
Collaboratore tecnico con laurea	11	17	28
Operatore di amministrazione con diploma scuola superiore	5	15	20
TOTALE	69	161	230

Tabella 14 Profili dei nei livelli IV IV-VIII con titoli di studio superiori a quelli necessari per accesso al profilo censiti al 31 dicembre 2022

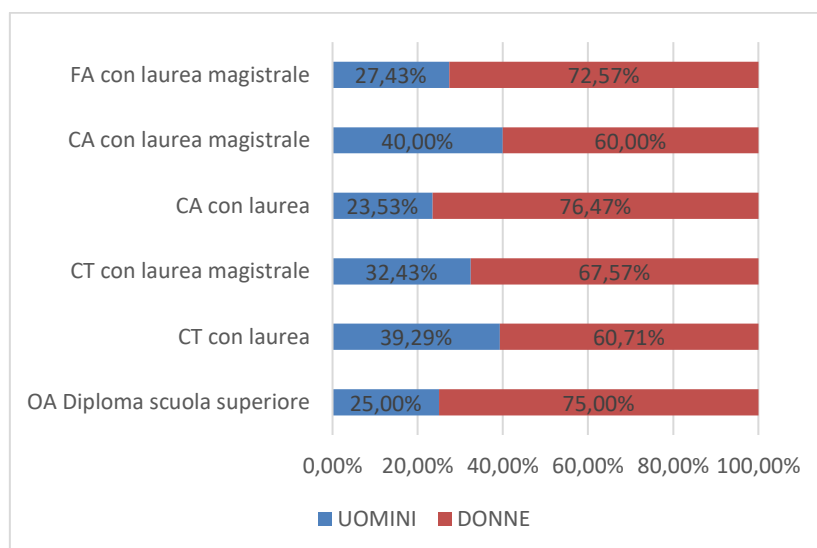


Grafico 6 Profili dei nei livelli IV-VIII con titoli di studio censiti con percentuale di genere al 31 dicembre 2022

5.1.4 Personale dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio

Si rileva che i dati inseriti sul portale relativi al personale dirigenziale suddiviso su livello e titolo di studio risultano non congruenti; pertanto, la tabella che segue è stata elaborata dal CUG sulla base dei dati pubblicati sul sito web dell'istituto. Dai dati emerge che il 53% dei dirigenti di II fascia (3 uomini a TI, 3 uomini a TD, 3 donne a TD) non possiede un titolo di studio superiore a quello necessario per l'accesso al profilo.

INQUADRAMENTO	TITOLO DI STUDIO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	% (2)
DIRIGENTE I FASCIA TI	Master di II livello	1	6,67%			1	5,00%
DIRIGENTE I FASCIA TD	Master di II livello	1	6,67%	1	20,00%	2	10,00%
DIRIGENTE II FASCIA TI	Master di II livello	2	13,33%		0,00%	2	10,00%
DIRIGENTE II FASCIA TI	Laurea vecchio ordinamento (LAUREAMAGISTRALE)	3	20,00%		0,00%	3	15,00%
DIRIGENTE II FASCIA TD	Dottorato	2	13,33%		0,00%	2	10,00%
DIRIGENTE II FASCIA TD	Master di II livello	3	20,00%	1	20,00%	4	20,00%
DIRIGENTE II FASCIA TD	Laurea vecchio ordinamento (LAUREAMAGISTRALE)	3	20,00%	3	60,00%	6	30,00%
Totale personale (I FASCIA e II FASCIA)		15		5		20	100,00%
Totale % sul personale complessivo (1183)		1,27%		0,42%		1,69%	

Tabella 15 Personale dirigenziale suddiviso per profilo di inquadramento e titolo di studio- dati al 31 dicembre 2012 da sito web

5.2 SEZIONE 2- CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

In questa sezione si procederà nell'analisi dei dati forniti dall'amministrazione in ordine alle tipologie di misure di conciliazione adottate e alla concreta fruizione da parte del personale; i dati che Ispra ha messo a disposizione del CUG riguardano: il telelavoro, lo smart working, il part-time, i congedi parentali, i permessi/congedi per disabilità propria o parentale e anche il part time a richiesta, i dati relativi a quest'ultima forma di conciliazione non sono stati inseriti nel portale.

5.2.1 Numero di dipendenti che fruisce delle misure di conciliazione per genere ed età

I dati relativi a telelavoro, allo smart working, ai congedi parentali, ai permessi/congedi per disabilità propria o parentale, inseriti da Ispra nella piattaforma, sono riportati nella tabella seguente.

Tipo Misura conciliazione	UOMINI								DONNE							
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Total e U	Total e % ¹	% di genere ²	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Total e D	Total e % ³	% di genere ⁴
Telelavoro	0	0	9	14	6	29	49,15%	6,35%	0	0	16	12	2	30	50,85%	4,27%
Smart working	6	59	113	156	55	389	41,43%	85,12%	7	47	212	217	67	550	58,57%	78,24%
Personale che fruisce di legge 104 per disabilità proprie	0	1	1	7	0	9	30,00%	1,97%	0	0	5	8	8	21	70,00%	2,99%
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	0	6	10	7	23	27,38%	5,03%	0	1	19	35	6	61	72,62%	8,68%
Personale che fruisce di congedo parentale	0	3	2	2	0	7	14,58%	1,53%	0	12	26	3	0	41	85,42%	5,83%
Totale fruitori/frutrici	6	63	131	189	68	457			7	60	278	275	83	703		
% Totale⁵	0,52%	5,43%	11,29%	16,29%	5,86%	39,40%			0,60%	5,17%	23,97%	23,71%	7,16%	60,60%		

Tabella 16 Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età al 31 dicembre 2022

¹ Totale% = Totale U/Totale (U+D)

² % di genere = Totale U /Totale fruitori uomini

³ Totale% = Totale D/Totale (U+D)

⁴ % di genere= Totale D /Totale fruitori donne

⁵ % Totale= Totali fruitori/Totale fruitori uomini +Totale fruitori donne

5.2.1.1 Personale che fruisce di telelavoro

Il personale che nel 2022 fruisce di **telelavoro** risulta inquadrato nei livelli I-VIII, dall'analisi dei dati messi a disposizione del CUG non risultano dirigenti beneficiari di tale misura.

Fruiscono di questa misura complessivi **59** dipendenti (29 uomini e 30 donne), pari al 5,07 % del totale del personale in servizio nei livelli I-VIII. Se in valore assoluto il numero di donne supera quello degli uomini, da un punto di vista effettivo, ovvero in percentuale, **gli uomini fruiscono maggiormente di questa tipologia di conciliazione**: il 5,81% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro il 4,52% delle donne. La fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella dei 51-60 anni per gli uomini e 41-50 per le donne.

Rispetto al 2021, si rileva una diminuzione complessiva del ricorso alla misura di 2 unità, analizzando il dato dal punto di vista di genere rileviamo che nel 2022 fruiscono della misura 3 donne in meno e 1 uomo in più rispetto all'anno precedente. Anche nel 2021 erano gli uomini a fruire maggiormente del telelavoro: 5,98% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII contro il 5,20% delle donne; nel 2022 la fascia di età dove si riscontra il maggior numero di fruitori nel 2022 resta invariata rispetto a quella registrata nel 2021, sia per gli uomini che per le donne.

TELELAVORO	UOMINI						DONNE						Totale
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT D	
Personale I-III che fruisce di telelavoro anno 2022	0	0	4	4	1	9	0	0	12	10	0	22	31
Personale IV- VIII che fruisce di telelavoro anno 2022	0	0	5	10	5	20	0	0	4	2	2	8	28
TOTALE 2022	0	0	9	14	6	29	0	0	16	12	2	30	59
% SUL TOTALE I-VIII DI GENERE 2022 (UOMINI =499 DONNE =664)	0,00%	0,00%	1,80%	2,81%	1,20%	5,81%	0,00%	0,00%	2,41%	1,81%	0,30%	4,52%	
% SUL TOTALE I VIII 2022 (1163)	0,00%	0,00%	0,77%	1,20%	0,52%	2,49%	0,00%	0,00%	1,38%	1,03%	0,17%	2,58%	5,07%
TOTALE 2021	0	0	6	16	6	28	0	0	13	12	8	33	61
% SUL TOTALE I-VIII DI GENERE 2021 (UOMINI =468 DONNE =635)	0,00%	0,00%	1,28%	3,42%	1,28%	5,98%	0,00%	0,00%	2,05%	1,89%	1,26%	5,20%	
% SUL TOTALE I VIII 2021 (1103)	0,00%	0,00%	0,54%	1,45%	0,54%	2,54%	0,00%	0,00%	1,18%	1,09%	0,73%	2,99%	5,53%

Tabella 17 Fruizione del telelavoro per genere ed età al 31 dicembre 2022

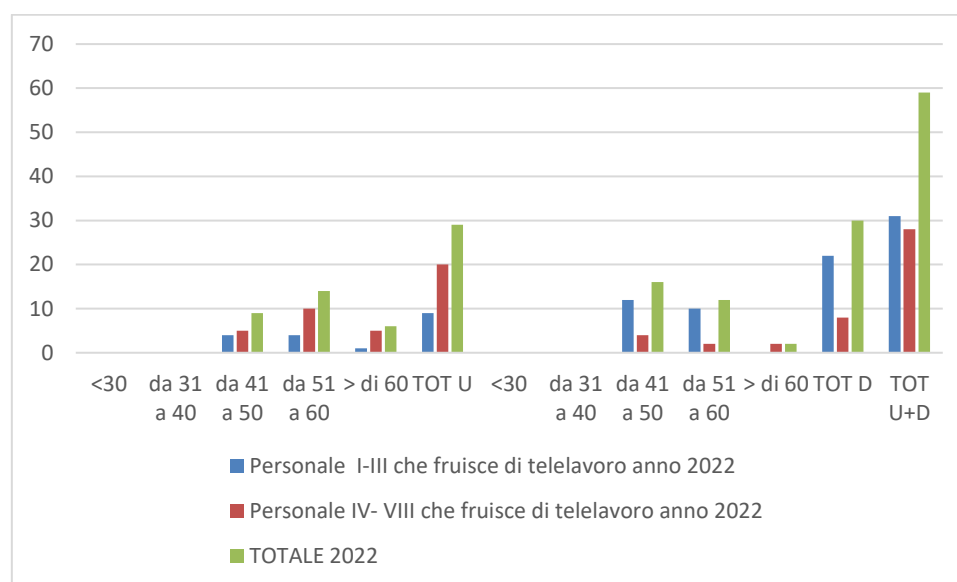


Grafico 7 Ripartizione del personale che fruisce di telelavoro per classi di età, genere e inquadramento- dati al 31 dicembre 2022

5.2.1.2 Personale che fruisce di lavoro agile (smart working)

Il personale che nel 2022 fruisce di lavoro agile risulta inquadrato nei livelli I-VIII, dall'analisi dei dati messi a disposizione del CUG non risultano dirigenti beneficiari di tale misura.

Fruiscono di questa misura complessivi 939 dipendenti (389 uomini e 550 donne), pari al 80,74 % del totale del personale in servizio nei livelli I-VIII. In valore assoluto il numero di donne supera quello degli uomini, anche in valore percentuale **le donne fruiscono maggiormente di questa tipologia di conciliazione**: il 77,96 % del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro l'82,83% delle donne. La fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella dei 51-60 anni per gli uomini e per le donne.

Rispetto al 2021, si rileva una diminuzione complessiva del ricorso alla misura di 108 unità, analizzando il dato dal punto di vista di genere rileviamo che nel 2022 fruiscono della misura 53 donne in meno e 55 uomini in meno rispetto all'anno precedente. Anche nel 2021 dal punto di vista percentuale erano le donne a fruire maggiormente del lavoro agile 94,87% del totale degli uomini contro il 94,96 % delle donne, la fascia di età dove si conta il maggior numero di fruitori resta invariata rispetto all'anno precedente sia per gli uomini che per le donne.

LAVORO AGILE (SMART WORKING)	UOMINI						DONNE						Totale
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT D	TOT U+D
Personale I-III che fruisce di lavoro agile anno 2022	3	39	85	89	30	246	1	30	120	104	26	281	527
Personale IV- VIII che fruisce di lavoro agile anno 2022	3	20	38	57	25	143	6	17	92	113	41	269	412
TOTALE 2022	6	59	123	146	55	389	7	47	212	217	67	550	939
% SUL TOTALE I-VIII DI GENERE 2022 (UOMINI =499 DONNE =664)	1,20%	11,82%	24,65%	29,26%	11,02%	77,96%	1,05%	7,08%	31,93%	32,68%	10,09%	82,83%	
% SUL TOTALE I VIII 2022 (1163)	0,52%	5,07%	10,58%	12,55%	4,73%	33,45%	0,60%	4,04%	18,23%	18,66%	5,76%	47,29%	80,74%
TOTALE 2021	5	44	132	182	81	444	5	27	233	248	90	603	1047
% SUL TOTALE I-VIII DI GENERE 2021 (UOMINI =468 DONNE =635)	1,07%	9,40%	28,21%	38,89%	17,31%	94,87%	0,79%	4,25%	36,69%	39,06%	14,17%	94,96%	
% SUL TOTALE I VIII 2021 (1103)	0,45%	3,99%	11,97%	16,50%	7,34%	40,25%	0,45%	2,45%	21,12%	22,48%	8,16%	54,67%	94,92%

Tabella 18 Personale che fruisce del lavoro agile per genere ed età al 31 dicembre 2022

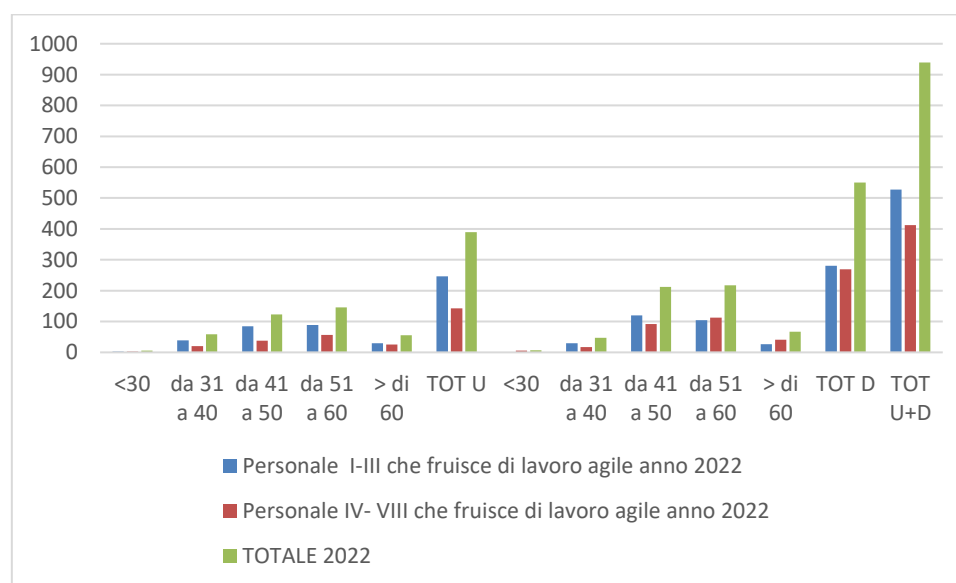


Grafico 8 Ripartizione del personale che fruisce del lavoro agile per classi di età, genere e inquadramento- dati al 31 dicembre 2022.

5.2.1.3 Personale che fruisce di part time a richiesta

I dati relativi alla fruizione del part time a richiesta nel 2022 non sono stati inseriti da Ispra nel portale, ma sono stati messi a disposizione del CUG.

Il personale che nel 2022 fruisce del part time a richiesta risulta inquadrato nei livelli I-VIII, non risultano dirigenti beneficiari di tale misura.

Fruiscono di questa misura complessivi 39 dipendenti (6 uomini e 33 donne), pari al 3,35 % del totale del personale in servizio nei livelli I-VIII. In valore assoluto il numero di donne supera quello degli uomini, anche in valore percentuale **le donne fruiscono maggiormente di questa tipologia di conciliazione**: l'1,20% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro il 4,97% delle donne. La fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella dei 41-50 anni per le donne, mentre per gli uomini i fruitori sono equamente distribuiti nella fascia 41-50 e 51-60. Rispetto al 2021, si rileva una diminuzione complessiva del ricorso alla misura di 3 unità, tutte di genere maschile.

PART TIME A RICHIESTA	UOMINI						DONNE						Totale
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT D	TOT U+D
Personale I-III part time a richiesta > 50% anno 2022	0	0	2	1	0	3	0	0	10	6	2	18	21
Personale IV- VIII part time a richiesta > 50% anno 2022	0	0	1	2	0	3	0	1	8	4	1	14	17
Personale I-III part time a richiesta < 50% anno 2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Personale IV- VIII part time a richiesta < 50% anno 2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE 2022	0	0	3	3	0	6	0	1	18	11	3	33	39
% SUL TOTALE I-VIII DI GENERE 2022 (UOMINI =499 DONNE =664)	0,00%	0,00%	0,60%	0,60%	0,00%	1,20%	0,00%	0,15%	2,71%	1,66%	0,45%	4,97%	
% SUL TOTALE I VIII 2022 (1163)	0,00%	0,00%	0,26%	0,26%	0,00%	0,52%	0,00%	0,09%	1,55%	0,95%	0,26%	2,84%	3,35%
TOTALE 2021	0	1	5	3	0	9	0	2	17	10	4	33	42
% SUL TOTALE I-VIII DI GENERE 2021 (UOMINI =468 DONNE =635)	0,00%	0,21%	1,07%	0,64%	0,00%	1,92%	0,00%	0,31%	2,68%	1,57%	0,63%	5,20%	
% SUL TOTALE I VIII 2021 (1103)	0,00%	0,09%	0,45%	0,27%	0,00%	0,82%	0,00%	0,18%	1,54%	0,91%	0,36%	2,99%	3,81%

Tabella 19 Personale che fruisce del part-time a richiesta al 31 dicembre 2022 e confronto 2022-2021

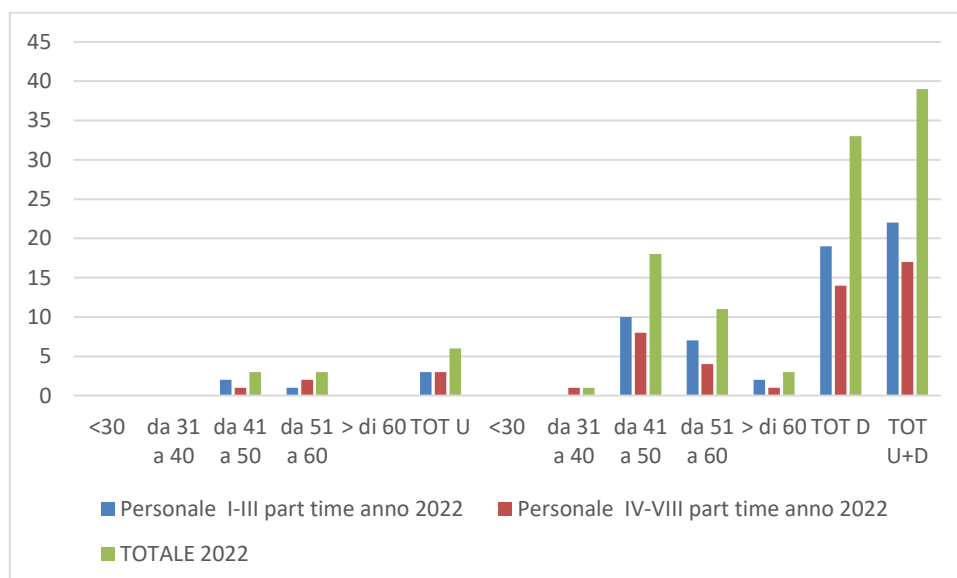


Grafico 9 Ripartizione del personale che fruisce del part time per classi di età, genere e inquadramento- dati al 31 dicembre 2022

5.2.1.4 Personale che fruisce di Legge 104/92 per disabilità proprie

Il personale che nel 2022 fruisce di permessi L.104/92 per disabilità propria risulta inquadrato nei livelli I-VIII, dall'analisi dei dati messi a disposizione del CUG non risultano dirigenti beneficiari di tale misura.

Fruiscono di questa misura complessivi 30 dipendenti (9 uomini e 21 donne), pari al 2,58 % del totale del personale in servizio nei livelli I-VIII. In valore assoluto il numero di donne supera quello degli uomini, anche in valore percentuale **le donne fruiscono maggiormente di questa tipologia di conciliazione**: l'1,80 % del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro il 3,16% delle donne. La fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella dei 51-60 anni per gli uomini, per le donne il numero più alto di fruitrici si riscontra sia nella fascia 51-60 che in quella maggiore di 60.

Rispetto al 2021, si rileva una invarianza del numero complessivo di unità (30), analizzando il dato dal punto di vista di genere rileviamo che nel 2022 fruiscono della misura 1 donna in meno e 1 uomo in più rispetto all'anno precedente. Anche nel 2021 dal punto di vista percentuale erano le donne a fruire maggiormente di questo istituto, il 3,46% del totale delle donne inquadrato nei livelli I-VIII contro l'1,71 % degli uomini, la fascia di età dove si conta il maggior numero di fruitori resta invariata per gli uomini, invece per le donne la maggiore concentrazione nel 2021 si registra nella fascia 51-60.

LEGGE 104/92 PER DISABILITA' PROPRIA	UOMINI						DONNE						Totale
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT D	
Personale I-III che fruisce di permessi L.104/92 per disabilità propria anno 2022	0	0	0	2	0	2	0	0	3	4	3	10	12
Personale IV- VIII che fruisce di permessi L.104/92 per disabilità propria anno 2022	0	1	1	5	0	7	0	0	2	4	5	11	18
TOTALE 2022	0	1	1	7	0	9	0	0	5	8	8	21	30
% SUL TOTALE I-VIII DI GENERE 2022 (UOMINI =499 DONNE =664)	0,00%	0,20%	0,20%	1,40%	0,00%	1,80%	0,00%	0,00%	0,75%	1,20%	1,20%	3,16%	
% SUL TOTALE I VIII 2022 (1163)	0,00%	0,09%	0,09%	0,60%	0,00%	0,77%	0,00%	0,00%	0,43%	0,69%	0,69%	1,81%	2,58%
TOTALE 2021	0	1	1	6	0	8	0	0	4	10	8	22	30
% SUL TOTALE I-VIII DI GENERE 2021 (UOMINI =468 DONNE =635)	0,00%	0,21%	0,21%	1,28%	0,00%	1,71%	0,00%	0,00%	0,63%	1,57%	1,26%	3,46%	
% SUL TOTALE I VIII 2021 (1103)	0,00%	0,09%	0,09%	0,54%	0,00%	0,73%	0,00%	0,00%	0,36%	0,91%	0,73%	1,99%	2,72%

Tabella 20 Personale che fruisce di permessi L.104/92 per disabilità propria al 31 dicembre 2022 e confronto 2022-2021.

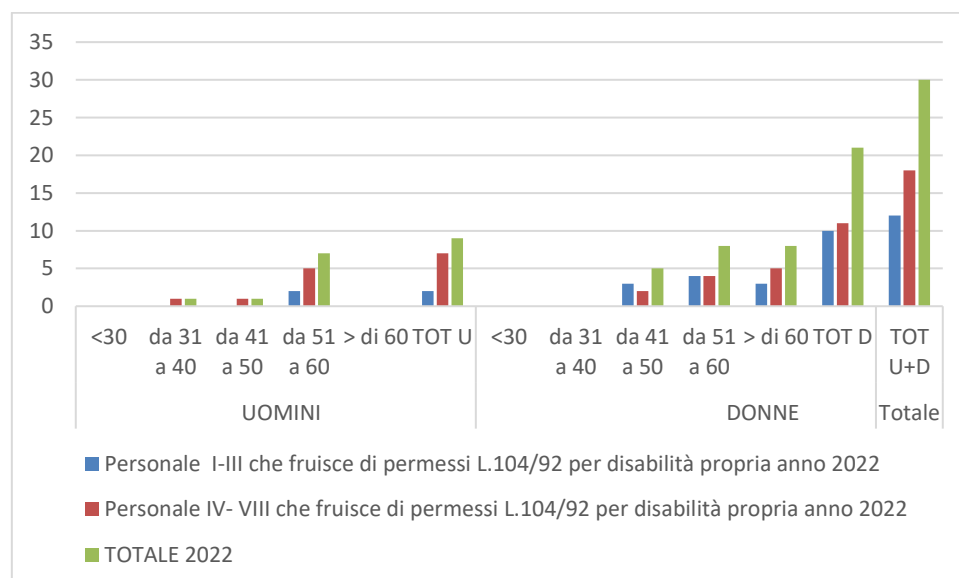


Grafico 10 Ripartizione del personale che fruisce permessi L.104/92 per disabilità propria per classi di età, genere e inquadramento-dati al 31 dicembre 2022.

5.2.1.5 Personale che fruisce di permessi Legge 104/92 per assistenza ai familiari

Il personale che nel 2022 fruisce di permessi L.104/92 per assistenza ai familiari risulta inquadrato nei livelli I-VIII, dall'analisi dei dati messi a disposizione del CUG non risultano dirigenti beneficiari di tale misura. Fruiscono di questa misura complessivi 84 dipendenti (23 uomini e 61 donne), pari al 7,22% del totale del personale in servizio nei livelli I-VIII. In valore assoluto il numero di donne supera quello degli uomini, anche in valore percentuale **le donne fruiscono maggiormente di questa tipologia di conciliazione**: il 4,61% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro il 9,19% delle donne. La fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella dei 51-60 anni sia per gli uomini che per le donne. Si **rileva una sostanziale riduzione del numero complessivo di unità rispetto agli anni precedenti**, nel 2021 erano 220, nel 2020 erano 192, nel 2019 erano 147; dal punto di vista di genere rileviamo che nel 2022 fruiscono della misura 94 donne in meno e 42 uomini in meno rispetto all'anno precedente. Anche nel 2021 dal punto di vista percentuale erano le donne a fruire maggiormente di questa misura, il 24,41% del totale delle donne inquadrato nei livelli I-VIII contro l'13,89% degli uomini, la fascia di età dove si concentra il maggior numero di fruitori tra il 2022 e il 2021 resta invariata per gli uomini e per le donne (fascia 51-60).

LEGGE 104/92 PER ASSISTENZA AI FAMILIARI	UOMINI						DONNE					Totale	
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT D	TOT U+D
Personale I-III che fruisce di permessi L.104/92 per assistenza ai familiari anno 2022	0	0	2	3	1	6	0	0	6	15	1	22	28
Personale IV- VIII che fruisce di permessi L.104/92 per assistenza ai familiari anno 2022	0	0	4	7	6	17	0	1	13	20	5	39	56
TOTALE 2022	0	0	6	10	7	23	0	1	19	35	6	61	84
% SUL TOTALE I-VIII DI GENERE 2022 (UOMINI =499 DONNE =664)	0,00%	0,00%	1,20%	2,00%	1,40%	4,61%	0,00%	0,15%	2,86%	5,27%	0,90%	9,19%	
% SUL TOTALE I VIII 2022 (1163)	0,00%	0,00%	0,52%	0,86%	0,60%	1,98%	0,00%	0,09%	1,63%	3,01%	0,52%	5,25%	7,22%
TOTALE 2021	0	2	20	23	20	65	0	1	48	77	29	155	220
% SUL TOTALE I-VIII DI GENERE 2021 (UOMINI =468 DONNE =635)	0,00%	0,43%	4,27%	4,91%	4,27%	13,89%	0,00%	0,16%	7,56%	12,13%	4,57%	24,41%	
% SUL TOTALE I VIII 2022 (1103)	0,00%	0,18%	1,81%	2,09%	1,81%	5,89%	0,00%	0,09%	4,35%	6,98%	2,63%	14,05%	19,95%

Tabella 21 Personale che fruisce di permessi L.104/92 per assistenza ai familiari al 31 dicembre 2022 e confronto 2022-2021.

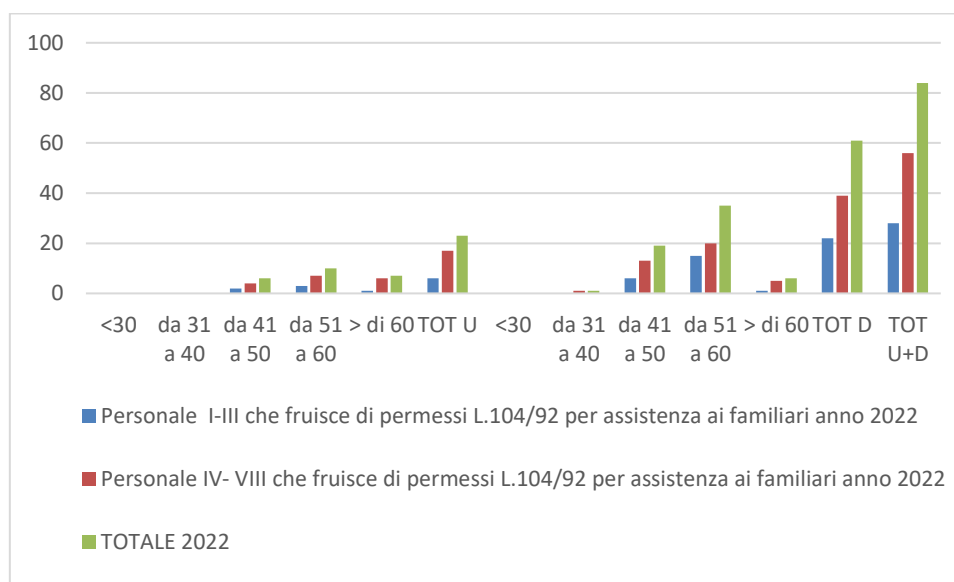


Grafico 11 Ripartizione del personale che fruisce permessi L.104/92 per assistenza ai familiari per classi di età, genere e inquadramento- dati al 31 dicembre 2022.

5.2.1.6 Personale che fruisce di congedo parentale

Il personale che nel 2022 fruisce di permessi di congedo parentale risulta inquadrato nei livelli I-VIII, dall'analisi dei dati messi a disposizione del CUG non risultano dirigenti beneficiari di tale misura. Fruiscono di questa misura complessivi 48 dipendenti (7 uomini e 41 donne), pari al 4,13% del totale del personale in servizio nei livelli I-VIII. In valore assoluto il numero di donne supera quello degli uomini, anche in valore percentuale **le donne fruiscono maggiormente di questa tipologia di conciliazione**: l'1,40% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro il 6,17% delle donne. La fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella dei 31-40 anni per gli uomini e tra i 41-50 per le donne. Rispetto al 2021 si **rileva un aumento di 19 unità pari a un incremento del 65,52% del numero complessivo di unità rispetto ai 29 complessivi fruitori dell'anno precedente**; dal punto di vista di genere rileviamo che nel 2022 fruiscono della misura 18 donne in più e 1 uomo in più rispetto all'anno precedente. Anche nel 2021 dal punto di vista percentuale erano le donne a fruire maggiormente del congedo parentale: il 3,62% del totale delle donne inquadrato nei livelli I-VIII contro l'1,28% degli uomini, la fascia di età dove si concentra il maggior numero di fruitori uomini nel 2021 è tra i 41-50, la fascia di età dove si concentra il maggior numero di fruitrici risulta essere tra i 41-50 sia nel 2021 che nel 2022.

CONGEDO PARENTALE	UOMINI						DONNE						Totale
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT D	TOT U+D
Personale I-III che fruisce di congedo parentale anno 2022	0	2	1	0	0	3	0	7	16	1	0	24	27
Personale IV- VIII che fruisce di congedo parentale anno 2022	0	1	1	2	0	4	0	5	10	2	0	17	21
TOTALE 2022	0	3	2	2	0	7	0	12	26	3	0	41	48
% SUL TOTALE I-VIII DI GENERE 2022 (UOMINI =499 DONNE =664)	0,00%	0,60%	0,40%	0,40%	0,00%	1,40%	0,00%	1,81%	3,92%	0,45%	0,00%	6,17%	
% SUL TOTALE I VIII 2022 (1163)	0,00%	0,26%	0,17%	0,17%	0,00%	0,60%	0,00%	1,03%	2,24%	0,26%	0,00%	3,53%	4,13%
TOTALE 2021	0	0	6	0	0	6	0	4	19	0	0	23	29
% SUL TOTALE I-VIII DI GENERE 2021 (UOMINI =468 DONNE =635)	0,00%	0,00%	1,28%	0,00%	0,00%	1,28%	0,00%	0,63%	2,99%	0,00%	0,00%	3,62%	
% SUL TOTALE I VIII 2021 (1103)	0,00%	0,00%	0,54%	0,00%	0,00%	0,54%	0,00%	0,36%	1,72%	0,00%	0,00%	2,09%	2,63%

Tabella 22 Personale che fruisce di congedo parentale al 31 dicembre 2022 e confronto 2022-2021.

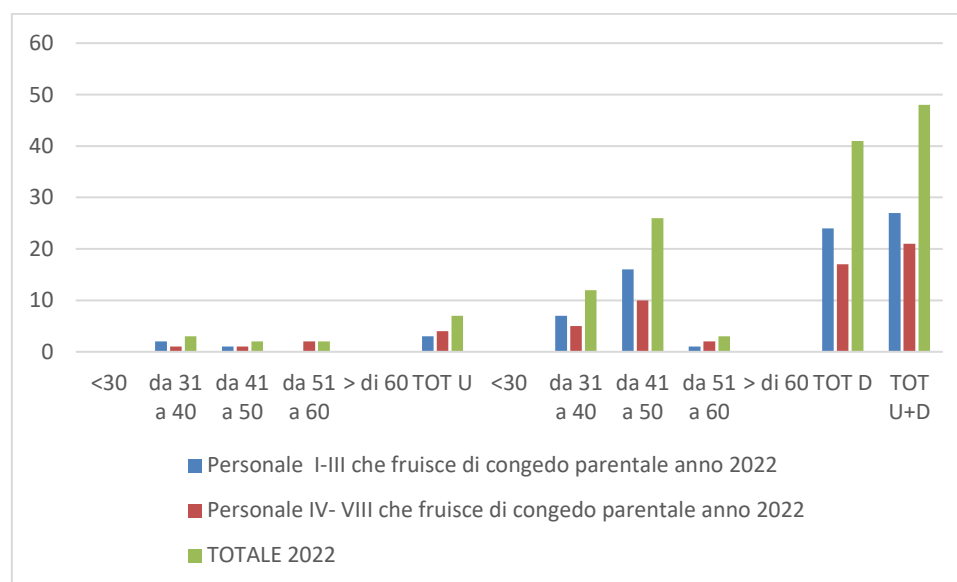


Grafico 12 Ripartizione del personale che fruisce permessi L.104/92 per assistenza ai familiari per classi di età, genere e inquadramento- dati al 31 dicembre 2022.

5.2.1.7 Analisi della fruizione oraria e giornaliera dei congedi parentali e della L.104/1992

Nel portale sono stati inseriti anche i dati relativi alla fruizione oraria e giornaliera dei congedi parentali e della L.104/92, si riporta di seguito la tabella con i dati inseriti.

TIPO DI PERMESSO	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	1336	30,38%	3062	69,62%	4398	72,53%
Numero permessi orari L. 104/1992 (n. ore) fruiti	828	75,69%	266	24,31%	1094	18,04%
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	101	18,60%	442	81,40%	543	8,95%
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00%	29	100,00%	29	0,48%
TOTALE	2265	37,35%	3799	62,65%	6064	

Tabella 23 Fruizione oraria e giornaliera dei congedi parentali e della L.104/104 al 31 dicembre 2022.

Si evidenzia che i dati non sono stati distinti tra livelli di inquadramento, inoltre i permessi della L. 104/92 sono stati accorpati senza distinzione fra permessi per disabilità propria e per assistenza ai familiari.

TIPO DI PERMESSO	UOMINI		DONNE	
	2022	2021	2022	2021
Numero complessivo di personale che fruisce di L. 104/1992 (personale + assistenza familiari)	32	73	82	177
Numero complessivo di personale che fruisce di permessi per congedo parentale	2	6	41	23

Tabella 24 Numero complessivo di personale che fruisce dei congedi parentali e della L.104/104 al 31 dicembre 2022.

TIPO DI PERMESSO	UOMINI				DONNE			
	Valori assoluti 2022	Valore pro capite 2022	Valori assoluti 2021	Valore pro capite 2021	Valori assoluti 2022	Valore pro capite 2022	Valori assoluti 2021	Valore pro capite 2021
Numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti	1.336	42	648	9	3.062	37	3.025	17
Numero permessi orari L. 104/1992 (n. ore) fruiti	828	26	895	12	266	3	154	1
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	101	51	48	8	442	11	279	12
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0	17	3	29	1	12	1
TOTALI	2.265		1.608		3.799		3.470	

Tabella 25 Valore procapite sitinto per genere di fruizione dei congedi parentali e della L.104/104 al 31 dicembre 2022

Dall'esame dei dati emerge che, sebbene il numero di donne che chiede di fruire degli istituti dei permessi L.104/92 e congedo parentale sia superiore (anche in termini percentuali) rispetto a quello degli uomini, **l'uso reale a livello pro-capite (ovvero assenza da lavoro giustificata con tali permessi) è maggiore per uomini**. Infatti, nel 2022, il numero permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti pro capite dagli uomini è pari a 42, invece è 37 quello delle donne; il numero di ore di permessi orari L. 104/1992 fruiti pro capite dagli uomini è pari a 26, invece è 3 quello delle donne; il numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti pro capite dagli uomini è pari a 51, invece è 11 quello delle donne; gli uomini non fruiscono di permessi orari per congedo, invece le ore pro-capite delle donne sono pari a 1.

5.3 SEZIONE 3- PARITÀ/PARI OPPORTUNITÀ

Si riportano in questa sezione le misure adottate per la tutela della parità e la promozione delle pari opportunità analizzandone i risultati laddove presenti:

- a) Piano Triennale di Azioni Positive;
- b) Fruizione per genere della formazione e rilevazione del genere nelle schede di valutazione;
- c) Adozione bilancio di genere;
- d) Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale;
- e) Differenziali retributivi uomo/donna.

5.3.1 Piano Triennale di Azioni Positive

Con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 7/CA del 19/04/2022, l'ISPRA ha adottato il *"Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2022-2024" (PIAO)*, all'interno del quale è stato incluso, per effetto di quanto disposto dall'art. 6 del D.L. n.80/2021, conv. in L. n. 112/2021, il Piano Triennale di Azioni Positive per il triennio 2022 - 2024, adottato dall'Istituto, con il contributo del CUG.

Secondo quanto previsto dall'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006, recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"*, *"(..) le amministrazioni dello Stato,(..), predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne"*.

Il Piano ha durata triennale e individua una serie di misure – c.d. "azioni positive" – volte alla rimozione di quegli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità di lavoro fra uomini e donne e dirette a realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro (v. art. 42 del D.Lgs. n. 198/2006).

La Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 2/2019 ha, inoltre, previsto che possano essere contenute nel PTAP, azioni di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura delle pari opportunità, valorizzazione delle differenze e conciliazione vita lavoro.

L'obiettivo primario del PATP è, dunque, 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.

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.

Il Piano predisposto dall'Istituto è stato, altresì, integrato con le azioni del *"Gender Equality Plan" (GEP)*.

La Commissione Europea, con il precipuo fine di rafforzare l'equità di genere nelle organizzazioni europee, nel programma quadro per la ricerca e l'innovazione 2021-2027, *"Horizon Europe"*, ha disposto che tutti gli enti di ricerca e gli istituti di educazione superiore adottino un *"Gender Equality Plan" (GEP)*, quale requisito per l'accesso ai finanziamenti del suddetto programma di ricerca.

Il GEP è definito dalla Commissione Europea come un piano strategico volto a identificare distorsioni e diseguaglianze di genere, implementare strategie innovative per correggere distorsioni e diseguaglianze, definire obiettivi e monitorarne il raggiungimento attraverso adeguati indicatori.

In base alle indicazioni della Commissione Europea il GEP deve prevedere 5 aree minime prioritarie di intervento cui dedicare misure specifiche: 1) equilibrio vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione; 2) equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali ; 3) uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; 4) integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti; 5) contrasto alla violenza di genere comprese le molestie sessuali .

Per ogni area, devono essere definiti obiettivi declinati in specifiche azioni. Per ciascuna di esse devono essere individuati indicatori, target, timeline, suddivisione delle responsabilità, e risorse dedicate.

L'Istituto, pur consapevole che il PTAP e il GEP costituiscono due documenti distinti fra loro, tenuto conto delle caratteristiche di quest'ultimo, che per potersi sostanzialmente concretizzare in risultati tangibili, deve integrarsi nel ciclo di programmazione delle attività dell'Istituto e soprattutto coordinarsi con gli altri strumenti posti dall'ordinamento a

protezione dell'uguaglianza di genere, ha ritenuto di poter integrare funzionalmente le "azioni" previste dai due Piani, "al fine di perseguire il massimo coordinamento delle stesse e dunque disegnare un più efficiente processo operativo" (v. par. 2.2.9 del PIAO 2022-2024).

L'integrazione dei due Piani è avvenuta con il coinvolgimento e il supporto del CUG ISPRA.

Di seguito si riportano le Azioni previste dal Piano Triennale delle Azioni Positive, integrato dal GEP, per ciascuna area di intervento con lo stato di attuazione conosciuto alla data del 31 dicembre 2022.

In particolare, lo stato di attuazione indicato nelle tabelle è quello acquisito dal CUG ISPRA a seguito di apposita ricognizione interna condotta dallo stesso CUG, fatte salve le Azioni per la cui realizzazione il CUG è direttamente/indirettamente coinvolto.

Azione positiva n. 1	Obiettivo specifico	Risultati attesi (target)			Soggetti attuatori	Modalità di calcolo	Area PTAP	Area GEP
		2022	2023	2024				
Redazione del bilancio di genere dell'Istituto	Rafforzare all'interno dell'Istituto una cultura condivisa delle pari opportunità e del valore dell'inclusione e fornire analisi dei dati in un'ottica di genere	adozione Bilancio di Genere entro l'anno	adozione Bilancio di Genere entro l'anno	adozione Bilancio di Genere entro l'anno	Direttore Generale	SI/NO	PARI OPPORTUNITA	EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL PROCESSO DECISIONALE

Stato di attuazione AZIONE n.1: Realizzata

Il primo bilancio di genere dell'ISPRA è stato adottato dall'Amministrazione con Disposizione n. 743/DG del 30/12/2022 ed è stato successivamente pubblicato nella sezione "amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Istituto.

Come rilevato nella "Presentazione" dello stesso documento, il primo Bilancio di genere dell'Istituto ha reso una fotografia della distribuzione di genere del personale e della partecipazione di donne e uomini ai vari livelli dell'organizzazione dell'Istituto, dagli organi di vertice alle singole strutture organizzative.

Il documento si compone, in particolare, "di elaborazioni statistiche che inquadrano l'organizzazione dell'Istituto attraverso una lettura di genere al fine di consentire un'analisi delle politiche organizzative riguardante il personale dipendente dell'Istituto da tale prospettiva" (v. Presentazione al Bilancio di genere ISPRA 2022).

Si tratta di una misura che riguarda tutto il personale, sia uomini che donne, ed è volta, nel lungo periodo, ad orientare le scelte politiche ed economiche-finanziarie dell'Amministrazione in un'ottica di genere al fine di ridurre le disuguaglianze di genere attraverso una distribuzione più equa delle risorse.

Per la realizzazione della suddetta azione non sono state stanziare apposite risorse in bilancio, pertanto, i relativi costi sono da rinvenire nel costo del personale impiegato nella realizzazione dello stesso.

Azione positiva n. 2	Obiettivo specifico	Risultati attesi (target)			Soggetti attuatori	Modalità di calcolo	Area PTAP	Area GEP
		2022	2023	2024				
Raccolta sistematica di dati quantitativi disaggregati per genere	Promuovere misure atte a garantire l'applicazione di misure di parità di	Report annuale	Report annuale	Report annuale	AGP-GIU	SI/NO	PARI OPPORTUNITA'	PARITÀ DI GENERE NELLE ASSUNZIONI E NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA

sulle procedure concorsuali del personale	genere nell'ambito delle procedure di reclutamento							
---	--	--	--	--	--	--	--	--

Stato di attuazione AZIONE n.2: informazione non disponibile al CUG

Azione positiva n. 3	Obiettivo specifico	Risultati attesi (target)			Soggetti attuatori	Modalità di calcolo	Area PTAP	Area GEP
		2022	2023	2024				
Monitoraggio e aggiornamento della pagina Intranet ed Internet del CUG	Mantenere aggiornato il personale e gli utenti esterni sulle attività del CUG, della Rete CUG Ambiente e della Rete Nazionale dei CUG della Pubblica Amministrazione	minimo aggiornamenti n.10/anno	minimo aggiornamenti n.10/anno	minimo aggiornamenti n.10/anno	CUG DG-COM	numero	COMUNICAZIONE E TRASPARENZA	EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL PROCESSO DECISIONALE

Stato di attuazione AZIONE n.3: Realizzata

Lo spazio virtuale dedicato al CUG e alle iniziative dallo stesso promosso, già presente in un'apposita sezione sia della intranet che del sito istituzionale dell'Ente, è stato aggiornato costantemente.

In particolare, l'Unità preposta ha riferito di aver proceduto, nel corso del 2022, a circa 15 aggiornamenti, che hanno riguardato indistintamente tutto il personale, sia uomini che donne.

Tale azione ha avuto come obiettivo il rafforzamento del ruolo del CUG, attraverso il costante aggiornamento del personale (pagina intranet) e degli utenti esterni (pagina internet) sul ruolo del CUG, sulle attività dallo stesso promosse, nonché sulle attività promosse dalla Rete CUG Ambiente e dalla Rete nazionale dei CUG della P.A.

Azione positiva n. 4	Obiettivo specifico	Risultati attesi (target)			Soggetti attuatori	Modalità di calcolo	Area PTAP	Area GEP
		2022	2023	2024				
Realizzazione di una Newsletter del CUG dedicata a divulgare informazioni relative alle tematiche di interesse del CUG	Informare i dipendenti sulle attività del CUG e sulle tematiche di cui il CUG si occupa, creando un collegamento diretto con il personale	4 pubblicazioni /anno	4 pubblicazioni /anno	4 pubblicazioni /anno	CUG DG-COM	numero	COMUNICAZIONE E TRASPARENZA	EQUILIBRIO DI GENERE NELLA LEADERSHIP E NEL PROCESSO DECISIONALE

Stato di attuazione AZIONE n.4: Realizzata

La Newsletter, realizzata a cura del CUG ISPRA, ha avuto avvio con la prima pubblicazione del bimestre settembre/ottobre 2019 ed è stata innovata nel corso del 2022, con uscite trimestrali, anziché bimestrali, dedicate a temi specifici.

Le edizioni del 2022 hanno riguardato, in particolare, i seguenti temi:

1. LE NUOVE FRONTIERE DEL LAVORO DOPO LA PANDEMIA;
2. IL PTAP;
3. IL WELFARE AZIENDALE;
4. LA CONSIGLIERA DI FIDUCIA;

È stata modificata anche la struttura interna, suddivisa in tre Sezioni, la Prima Sezione di approfondimento del tema centrale oggetto della stessa Newsletter, la Seconda Sezione, aperta al racconto esperienziale dei colleghi e la Terza Sezione dedicata, invece, a brevi notizie e aggiornamenti.

La Newsletter viene distribuita a tutto il personale dell'Istituto, mediante il canale di comunicazione istituzionale ISPRATICOMUNICA, con l'obiettivo di tenere informato il personale sulle attività del CUG, sulle tematiche di cui si occupa il Comitato e creare un filo diretto di comunicazione fra il CUG e i dipendenti.

Si tratta di una misura rivolta al benessere organizzativo dell'intero personale, sia uomini che donne.

Azione positiva n. 5	Obiettivo specifico	Risultati attesi (target)			Soggetti attuati	Modalità di calcolo	Area PTAP	Area GEP
		2022	2023	2024				
Organizzare almeno un intervento formativo all'anno per sviluppare conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità, ai diritti della persona e sui temi delle pari opportunità, il contrasto alla violenza di genere ed alle discriminazioni	Sviluppare la proposta formativa per sviluppare conoscenze e competenze del personale	n. 1 evento/anno	n.1 evento/anno	n.1 evento/anno	CUG AGP- GIU DG- COM	numero	COMUNICAZIONE E TRASPARENZA	MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

Stato di attuazione AZIONE n.5: Realizzata

Nel 2022 è stato organizzato il Corso di formazione dal titolo "Violenza di genere, discriminazione e molestie in ambito lavorativo", che si è tenuto in due sessioni.

Il corso è stato rivolto ai responsabili di unità organizzative, nonché al personale individuato da ciascun Responsabile.

Il numero effettivo di partecipanti è stato di 173 unità, di cui 113 donne e 60 uomini.

Per l'organizzazione di tale evento sono state impegnate risorse finanziarie nella misura di € 5.000,00 a valere sul capitolo di bilancio C 05 1265.

In occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne" è, stato, altresì, realizzato un incontro rivolto a tutto il personale dal titolo "Episodi di violenza e molestia, pregiudizi e stereotipi di genere anche nei luoghi di lavoro", tenutosi il 23 novembre 2022, nel corso del quale è intervenuta anche la Consigliera di Fiducia ISPRA,

che ha riportato la propria esperienza diretta.

All'incontro hanno partecipato 88 dipendenti, di cui 62 donne e 26 uomini

Non sono state stanziare in bilancio risorse da impiegare per l'organizzazione di tale evento.

Azione positiva n. 6	Obiettivo specifico	Risultati attesi (target)			Soggetti attuati	Modalità di calcolo	Area PTAP	Area GEP
		2022	2023	2024				
Stipula di Convenzioni/Accordi con Centri estivi, ludoteche e nidi per agevolazioni economiche nella fruizione dei servizi offerti ai figli dei dipendenti	Sostegno al bilanciamento tra lavoro e genitorialità e/o attività di cura	n. 1 Convenzione /anno	n.1 Convenzione /anno	n.1 Convenzione /anno	AGP-DIR	numero	CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO	EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA E CULTURA ORGANIZZATIVA

Stato di attuazione AZIONE n. 6: Non realizzata

Si tratta di una misura volta a favorire le politiche di conciliazione vita-lavoro, posta a supporto della genitorialità, che non è stata, al momento, realizzata, per diverse contingenze sia di natura economica che gestionale.

In particolare, le risorse finanziarie destinate ai benefici sociali sono state, per ragioni di opportunità, interamente destinate ad una misura di benessere trasversale, quale la polizza sanitaria per tutti i dipendenti, circostanza che non ha, pertanto, consentito di erogare rimborsi per la fruizione di centri estivi e/o asili nido. Inoltre, gli stringenti limiti cui è subordinata l'azione amministrativa della P.A., non consentono di stipulare Accordi/Convenzioni con soggetti privati, se non secondo le regole proprie del Codice degli appalti, che richiedono un iter burocratico con tempi spesso troppo lunghi rispetto alle esigenze del dipendente.

La misura è tutt'ora presente nel piano triennale ed è stata mantenuta con l'auspicio di poterla, comunque, realizzare nei prossimi anni, avvalendosi anche del supporto del CRAL.

Azione positiva n. 7	Obiettivo specifico	Risultati attesi (target)			Soggetti attuati	Modalità di calcolo	Area PTAP	Area GEP
		2022	2023	2024				
Azioni di informazione obbligatoria su molestie e discriminazioni nei luoghi di lavoro, con cadenza almeno annuale, destinate a tutti i dipendenti compresi dirigenti e	Incrementare la conoscenza e la consapevolezza sui temi della discriminazione e delle molestie in ambito lavorativo	n. 1 evento minimo/anno	n. 1 evento/anno	n. 1 evento/anno	AGP-GIU	numero	CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI ED ALLA VIOLENZA	MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESSE LE MOLESTIE SESSUALI

responsabili di struttura								
---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Stato di attuazione AZIONE n.7: informazione non disponibile al CUG

Azione positiva n. 8	Obiettivo specifico	Risultati attesi (target)			Soggetti attuatori	Modalità di calcolo	Area PTAP	Area GEP
		2022	2023	2024				
Realizzazione materiali con contenuti informativi sul tema della violenza e una lista di recapiti utili cui rivolgersi in caso di violenza subita o assistita; documentazione da pubblicare sul portale dell'Istituto	Contribuire a costruire una rete di prevenzione e protezione al fenomeno della violenza sulle donne favorendone l'emersione attraverso la sensibilizzazione	materiale informativo in formato digitale	-	-	DG-COM	numero	CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI ED ALLA VIOLENZA	MISURE CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE, COMPRESE LE MOLESTIE SESSUALI

Stato di attuazione AZIONE n.8: Realizzata

Si tratta di un'azione che ha come obiettivo la prevenzione ed il contrasto di ogni forma di violenza, mobbing e/o discriminazione ed è, altresì, volta alla promozione del benessere organizzativo.

È stata realizzata, all'interno dell'Istituto, attraverso la pubblicazione del numero antiviolenza 1522 nella pagina intranet, nell'area dedicata alla consultazione del cartellino, in modo che tutti i dipendenti ne fossero messi a conoscenza.

Attraverso tale azione, l'Istituto, su proposta dello stesso CUG, ha voluto dare seguito al protocollo d'intesa stipulato nel 2020 dalla Rete Nazionale dei CUG e dai Ministri della Pubblica Amministrazione e delle Pari Opportunità, con il precipuo fine di rafforzare le misure di tutela per le lavoratrici in smart working vittime di violenza durante l'emergenza da Covid-19.

Azione positiva n. 9	Obiettivo specifico	Risultati attesi (target)			Soggetti attuatori	Modalità di calcolo	Area PTAP	Area GEP
		2022	2023	2024				
Inserire nei percorsi formativi al personale in materia di salute e sicurezza un modulo formativo sui rischi psicosociali e sulla	Formare sulle differenze di genere nel mondo del lavoro con particolare riferimento ai rischi psicosociali e sulla	100%	100%	100%	RSPP	% copertura sui corsi erogati	VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE	INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA E DELL'INSEGNAMENTO

salute e sicurezza declinata in termini di "genere"	salute e sicurezza							
---	--------------------	--	--	--	--	--	--	--

Stato di attuazione AZIONE n.9: Realizzata

Si tratta di un'azione volta alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di violenza, mobbing e/o discriminazione, rivolta a tutto il personale.

Nel corso del 2022 sono stati organizzati 3 corsi di formazione specifica per i lavoratori, 1 corso dedicato allo stress lavoro correlato, 2 corsi di aggiornamento per i lavoratori, 1 corso per aggiornamento RLS e 1 corso rivolto alla formazione iniziale RLS.

Nel percorso formativo offerto a ciascun dipendente, come rappresentato dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, sono stati inseriti dei moduli specifici sui rischi psicosociali e sulla salute e sicurezza declinata in termini di "genere"; in particolare, due moduli formativi, afferenti al ruolo ed alle funzioni del CUG e del/la Consigliere/a di Fiducia sono stati tenuti dalle colleghe del CUG in carica nel 2022.

Tale azione si può considerare, pertanto, realizzata in sinergia con lo stesso CUG, oltre che con il Servizio per il Trattamento giuridico del personale.

Il numero effettivo di partecipanti è stato di 675 unità, di cui 387 donne e 288 uomini.

Per l'organizzazione di tale evento sono state impegnate risorse finanziarie nella misura di € 29.842,00 a valere sul capitolo di bilancio 1260, obiettivo A034001.

Azione positiva n. 10	Obiettivo specifico	Risultati attesi (target)			Soggetti attuati	Modalità di calcolo	Area PTAP	Area GEP
		2022	2023	2024				
Organizzare almeno un percorso formativo l'anno sulla gestione dei conflitti destinati ai responsabili di Unità	Fornire gli strumenti affinché i responsabili di Unità adottino tecniche per gestire i potenziali conflitti, al fine di risolvere positivamente le tensioni quale leva di accrescimento della performance lavorativa	n.1 evento minimo/anno	n.1 evento minimo/anno	n.1 evento minimo/anno	AGP-GIU	numero	VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE	INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NEI CONTENUTI DELLA RICERCA E DELL'INSEGNAMENTO

Stato di attuazione n. 10: Realizzata

Nel 2022 è stato organizzato il Corso di formazione dal titolo "Benessere, stress e work life balance nella P.A.: chiavi per qualità nella vita professionale e efficacia delle prestazioni lavorative", erogato in due sessioni.

Il corso è stato rivolto ai Responsabili di unità organizzative, nonché al personale individuato da ciascun Responsabile.

Il numero effettivo di partecipanti è stato di 149 unità, di cui 100 donne e 49 uomini.

Per l'organizzazione di tale evento sono state impegnate risorse finanziarie nella misura di € 9.950,00 a valere sul capitolo di bilancio C 05 1265.

Considerazioni conclusive sulla realizzazione del PTAP/GEP

Dall'esame puntuale del **PTAP 2022- 2024** risulta che l'ISPRA, nel corso del 2022, ha, nel complesso, realizzato gli obiettivi di pari opportunità ed equilibrio di genere previsti dal PIAO 2022-2024, **non realizzando compiutamente 1 azione delle dieci azioni previste nel PTAP, mentre per due azioni il CUG non ha informazioni circa lo stato di attuazione.**

Ciò dimostra una sensibilità dell'Ente verso i temi delle pari opportunità, dell'eguaglianza di genere e del contrasto a qualsiasi forma di violenza, discriminazione e/o mobbing e un'azione strategica volta alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel mondo del lavoro.

Pur tuttavia, rimane ancora alto il gap fra uomini e donne nelle posizioni strategiche e/o comunque di responsabilità all'interno dell'Ente e, ciò nonostante, entrambe le categorie di dipendenti siano adeguatamente formati a ricoprire ruoli di direzione e/o responsabilità.

Inoltre, da un attento esame, della componente di genere presente nelle sessioni formative specificamente dedicate ai temi delle pari opportunità, del contrasto alla violenza e/o discriminazione, la componente femminile appare sempre superiore a quella maschile, **a meno che non si tratti di corsi destinati a responsabili di struttura a frequenza non volontaria.** Si ritiene che tale prevalenza non sia dovuta solo alla superiorità numerica del genere femminile fra i dipendenti - considerazione probabilmente valevole per i corsi di formazione obbligatoria sulla prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro - ma probabilmente è riconducibile ad una minore sensibilità del genere maschile verso tali temi, che andrebbe, pertanto, ulteriormente promossa e stimolata con maggiori iniziative.

Da ultimo, si rileva che, per gli anni a venire, sarebbe auspicabile procedere allo stanziamento in bilancio di **maggiori** fondi dedicati alla realizzazione delle azioni del PTAP/GEP, quale condizione per una piena realizzazione degli obiettivi posti all'interno di tali Piani, atteso che la concreta realizzazione di determinate misure di benessere organizzativo richiede, inevitabilmente, l'impiego di risorse finanziarie. Basti aver riguardo all'unica azione non realizzata, nel corso del 2022, ovvero, la *"Stipula di Convenzioni/Accordi con centri estivi, ludoteche e nidi per agevolazioni economiche nella fruizione dei servizi offerti ai figli dei dipendenti"*, che non ha avuto seguito a causa della carenza di risorse finanziarie dedicate.

Meritorio per l'Amministrazione è, invece, l'aver realizzato, con il supporto ed il pieno coinvolgimento del CUG, ulteriori due azioni positive non previste dal PTAP/GEP, quali la **nomina della Consigliera di Fiducia e l'organizzazione della "Race for the cure"**.

Nello specifico, l'Amministrazione, con Avviso n. 10/2022 ha indetto una procedura comparativa per l'affidamento dell'incarico di Consigliera di Fiducia per la durata di 24 mesi. La suddetta procedura si è conclusa in data 14/07/2022, con l'approvazione della graduatoria di merito, avvenuta con Disposizione n. 228/DG del 14/07/2022, ad esito della quale, **è stato conferito l'incarico di Consigliera di Fiducia dell'ISPRA all' Avv. Mariastella Ciarletta, con decorrenza 15/07/2022 sino al 14/07/2024**, al fine di fornire consulenza e assistenza alle lavoratrici e ai lavoratori oggetto di discriminazioni, molestie o mobbing e di avviare le opportune procedure, formali o informali, previste dal Codice di Condotta e dirette alla soluzione dei casi presi in carico.

Si tratta di una misura chiaramente volta, non solo alla prevenzione e al contrasto degli episodi di violenza, mobbing e/o discriminazione, ma anche alla promozione del benessere organizzativo a beneficio di tutto il personale.

Per la stipula del relativo contratto sono state impegnate risorse finanziarie pari ad € 12.000,00 a valere sul capitolo di bilancio 1511/0 – obiettivo A00DGCUG.

Inoltre, è stata promosso la **partecipazione dell'ISPRA, con una propria squadra, alla "Race for the cure"**, evento organizzato dalla Komen Italia e da anni manifestazione che si pone come simbolo per la lotta ai tumori del seno in Italia e nel mondo e che prevede anche eventi di sensibilizzazione e prevenzione.

La promozione dell'evento è avvenuta a cura del CUG e ha visto la partecipazione di 29 dipendenti, di cui 24 donne e 5 uomini.

5.3.2 Fruizione per genere della formazione

I dati riportati nella seguente tabella, trasmessi al CUG attraverso la compilazione a cura dell'amministrazione del format sulla piattaforma digitale, riportano il numero di unità fruitrici della formazione e non il numero di ore così come previsto dal format del portale.

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Totale	Totale %	% di genere	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	>60	Totale	Totale %	% di genere
Aggiornamento professionale dirigenti	0	6	0	2	4	12	70,59	1,85	0	0	1	2	2	5	29,41	0,48
Aggiornamento professionale I-III	1	26	37	40	7	111	40,51	17,16	0	16	70	64	13	163	59,49	15,79
Aggiornamento professionale IV-VIII	19	49	75	83	20	246	31,38	38,02	34	19	206	238	41	538	68,62	52,13
Competenze manageriali/Relazionali	0	1	2	7	6	16	80,00	2,47	0	0	1	2	1	4	20,00	0,39
Competenze manageriali/relazionali I-III	0	0	15	23	22	60	52,17	9,27	0	0	16	28	11	55	47,83	5,33
Competenze manageriali/relazionali IV-VIII	0	1	4	9	6	20	42,55	3,09	0	0	7	15	5	27	57,45	2,62
Tematiche CUG	0	0	0	1	1	2	100,00	0,31	0	0	0	0	0	0	0,00	-
Tematiche CUG I-III	0	4	8	11	11	34	41,98	5,26	0	1	16	23	7	47	58,02	4,55
Tematiche CUG IV-VIII	3	9	0	12	5	29	33,33	4,48	1	7	0	37	13	58	66,67	5,62
Violenza di Genere Dirigenti	0	1	0	5	4	10	71,43	1,55	0	0	0	2	2	4	28,57	0,39
Violenza di Genere I-III	0	0	11	14	10	35	39,77	5,41	0	0	19	27	7	53	60,23	5,14
Violenza di genere IV-VIII	0	1	17	25	17	60	51,72	9,27	0	3	19	24	10	56	48,28	5,43
Anticorruzione	0	1	4	6	1	12	35,29	1,85	1	1	10	5	5	22	64,71	2,13
Totale ore	23	99	173	238	114	647			36	47	365	467	117	1032		
Totale ore %	1,37	5,90	10,30	14,18	6,79	38,53			2,14	2,80	21,74	27,81	6,97	61,47		

Tabella 26 Fruizione della formazione per persone, genere, livello ed età al 31 dicembre 2022.

Sono in disponibilità del CUG ulteriori dati oltre a quelli inseriti nel portale. Nella seguente tabella sono riportati i dati relativi al numero di persone e al numero di ore complessive di formazione, dettagliate per ciascun livello.

LIVELLO	UOMINI 2022		DONNE 2022		UOMINI 2021		DONNE 2021	
	N.PERS.	ORE	N.PERS.	ORE	N.PERS.	ORE	N.PERS.	ORE
Dirigenti I FASCIA	8	86	1	25	14	125	1	12
Dirigenti II FASCIA	51	311	19	192	73	719	35	187
I	13	76	4	14	20	130	2	14
II	71	241	77	392	67	458	17	157
III	201	1197	274	1546	212	1.630	323	2.695
IV	82	451	192	1185	48	409	30	181
V	144	874	234	2811	51	625	114	1.020
VI	75	563	168	1026	52	853	125	1.228
VII	29	145	92	715	23	292	66	593
VIII	3	25	37	213	2	14	8	81
Totale	677	3969	1098	8119	562	5.255	721	6.168

Tabella 27 Fruizione della formazione per livello, ore e numero di persone – confronto 2022-2021

Ai sensi dell'art.57 comma 1 lett. c) del D.lgs.165/2001, 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.

Il complessivo monte ore del 2022 (12.088 ore, media pro-capite 10 ore e 13 minuti) risulta incrementato del 5,82% rispetto a quello del 2021 (11.423 ore media pro-capite 10 ore e 7 minuti), tuttavia si registra un decremento (-24,47%) del numero complessivo di ore fruito dagli uomini nel 2022 rispetto al dato 2021. Rispetto al totale di ore fruito, il 5,08% risulta fruito dai dirigenti, il 28,67% risulta fruito da livelli I-III, il 66,25% risulta fruito da livelli IV-VIII; ricordiamo che nel 2022 l'1,69% delle presenze in Ispra risulta inquadrato nei livelli dirigenziali, il 53% nei livelli I-III, il 43,31% nei livelli IV-VIII.

ORE DI FORMAZIONE FRUITE	UOMINI						DONNE						Totale TOT U+D
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT D	
DIRIGENTI I-II 2022	0	70	42	159	126	397	0	0	36	91	90	217	614
Ricercatore e tecnologo I-III 2022	3	203	477	601	230	1.514	0	104	774	852	222	1.952	3.466
Funzionario e collaboratore IV-VIII 2022	139	439	535	705	240	2.058	170	232	2.984	2.071	493	5.950	8.008
Totale ore formazione 2022	142	712	1.054	1.465	596	3.969	170	336	3.794	3.014	805	8.119	12.088
% DI GENERE ore formazione 2022 (oreU= 3969 oreD=8.119)	3,58%	17,94%	26,56%	36,91%	15,02%	100,00%	2,09%	4,14%	46,73%	37,12%	9,92%	100,00%	
% ore sul totale ore 2022 (12.088)	1,17%	5,89%	8,72%	12,12%	4,93%	32,83%	1,41%	2,78%	31,39%	24,93%	6,66%	67,17%	100,00%
ore medie pro-capite 2022	17:45	10:19	06:40	07:10	07:56	07:43	21:15	07:00	14:38	11:25	08:56	12:08	10:13
Totale ore formazione 2021	0	41	2.028	2.100	1.086	5.255	0	108	3.389	2.314	357	6.168	11.423
% DI GENERE ore formazione 2021 (ore U= 5.255 ore D=11.423)	0,00%	0,78%	38,59%	39,96%	20,67%	100,00%	0,00%	1,75%	54,94%	37,52%	5,79%	100,00%	
% ore sul totale ore 2021 (11.423)	0,00%	0,36%	17,75%	18,38%	9,51%	46,00%	0,00%	0,95%	29,67%	20,26%	3,13%	54,00%	100,00%
ore medie pro-capite 2021	00:00	00:52	14:10	10:42	11:25	10:48	00:00	03:43	13:43	09:00	03:27	09:36	10:07
Differenza ore 2002-2021	142	671	-974	-635	-490	-1.286	170	228	405	700	448	1.951	665
ore incremento/decremento 2022/2021	17:45	09:26	-07:30	-03:31	-03:29	-03:05	21:15	03:16	00:55	02:24	05:28	02:31	00:05
% incremento /decremento 2022-2021	nuova	1636,59%	-48,03%	-30,24%	-45,12%	-24,47%	nuova	211,11%	11,95%	30,25%	125,49%	31,63%	5,82%

Tabella 28 Fruizione della formazione in ore per genere, livello ed età al 31 dicembre 2022

Ore di formazione	TOT (U+D) ore 2022	% ore (U+D) su livelli 2022	% TOT presenze 2002 (U+D)	TOT (U)ore 2022	% ore (U) su livelli 2022	% TOT presenze (U)	TOT (D)ore 2022	% ore (D) su livelli 2022	% TOT presenze (D)
DIRIGENTI I-II	614	5,08%	1,69%	397	3,28%	1,27%	217	1,80%	0,42%
Personale I-III	3.466	28,67%	53,00%	1.514	12,52%	23,50%	1.952	16,15%	29,50%
Personale IV- VIII	8.008	66,25%	45,31%	2.058	17,03%	18,68%	5.950	49,22%	26,63%
TOTALE	12.088	100,00%	100,00%	3.969	32,83%	43,45%	8.119	67,17%	56,55%

Tabella 29 Fruizione della formazione % in ore per livello e genere - dato al 31 dicembre 2022

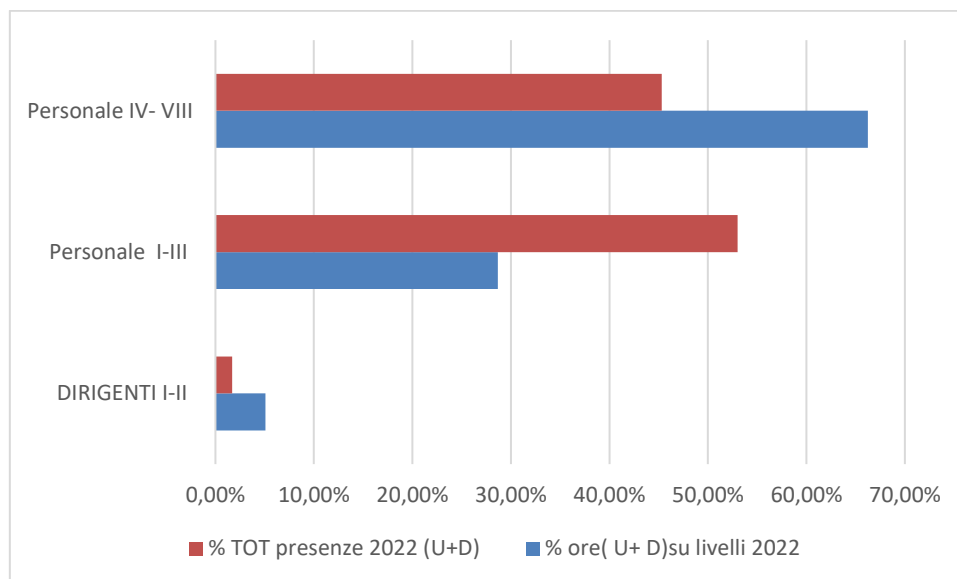


Grafico 13 Confronto ripartizione della fruizione di ore di formazione con la ripartizione del personale per livelli dati al 31 dicembre 2022

La distribuzione delle ore di formazione censite per livello di inquadramento non è proporzionale alla distribuzione del personale.

Si rileva che complessivamente i livelli IV-VIII fruiscono del 66,25% delle ore di formazione censite, in particolare risulta una fruizione pari al 49,22% delle ore complessive di formazione dal personale DONNA inquadrato nei livelli IV-VIII (che costituisce il 26,63% delle totali delle presenze).

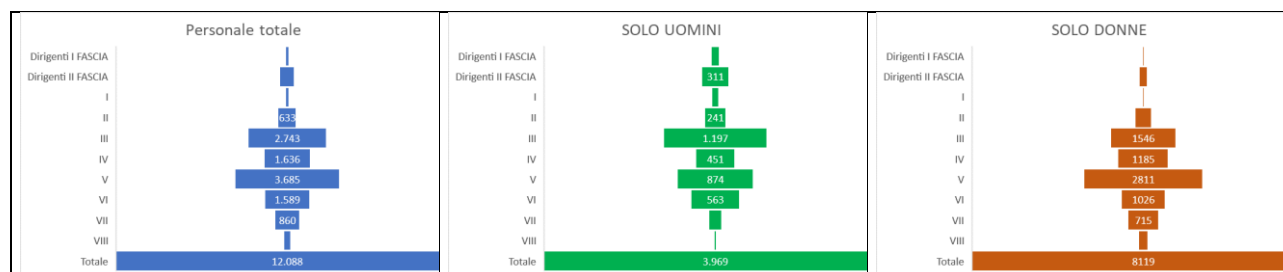


Grafico 14 Ripartizione della fruizione di ore di formazione distinte per livello e per genere- dati al 31 dicembre 2022

Si rileva che tra gli UOMINI sono gli appartenenti al III livello quelli che complessivamente hanno fruito di un numero maggiore di ore, seguiti da quelli appartenenti al V livello, tra le DONNE il dato si inverte risultando quelle inquadrato al V livello quelle che hanno fruito di maggiori ore di formazione (dovuto alla fruizione nel 2022 di corsi specialistici con un consistente monte ore distribuito nell'arco dell'anno) seguite da quelle inquadrato al terzo. Non sono in disponibilità del CUG i numeri relativi alla distribuzione del personale per ciascun livello, per cui non è possibile fornire una interpretazione del dato più approfondita.

Dall'analisi dei dati inseriti sul portale relativi alla **formazione in materia di aggiornamento professionale** (che non risultano espressi in ore ma in n. di partecipanti), **nel 2022** si registra una complessiva diminuzione del 8,74% di partecipazioni rispetto al 2021; **hanno fruito di questa tipologia di formazione più donne che uomini**, rispetto al totale delle partecipazioni il 34,33 % risulta maschile, invece il 65,67% risulta femminile, **nel 2021** la partecipazione maschile era stata del 41,17% e quella femminile del 58,83%. Premesso che i dati inseriti nel portale non escludono la possibilità

che il medesimo dipendente abbia seguito più di un corso nella stessa tematica, si rileva che il 72,93% dei formati in corsi di aggiornamento professionale risulta inquadrato nei livelli IV-VIII, il 25,49% nei livelli I-III, l'1,58% nei livelli dirigenziali, ricordiamo che nel 2022 l'1,69% delle presenze in Ispra risulta inquadrato nei livelli dirigenziali, il 53% nei livelli I-III, il 43,31% nei livelli IV-VIII.

Aggiornamento professionale	UOMINI						DONNE						Totale
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT D	TOT U+D
DIRIGENTI I-II 2022	0	6	0	2	4	12	0	0	1	2	2	5	17
Personale I-III 2022	1	26	37	40	7	111	0	16	70	64	13	163	274
Personale IV- VIII 2022	19	49	75	83	20	246	34	19	206	238	41	538	784
TOTALE 2022	20	81	112	125	31	369	34	35	277	304	56	706	1075
% PERCENTUALE SUL TOTALE DEI FORMATI SULLA TEMATICA 2022	1,86%	7,53%	10,42%	11,63%	2,88%	34,33%	3,16%	3,26%	25,77%	28,28%	5,21%	65,67%	100,00%
% SUL TOTALE DI GENERE (UOMINI 514, DONNE 669)	3,89%	15,76%	21,79%	24,32%	6,03%	71,79%	5,08%	5,23%	41,41%	45,44%	8,37%	105,53%	90,87%
DIRIGENTI I-II 2021	0	0	0	0	44	44	0	0	0	0	18	18	62
Personale I-III 2021	0	13	71	119	55	258	0	8	166	122	36	332	590
Personale IV- VIII 2021	0	44	49	77	13	183	0	5	139	164	35	343	526
TOTALE 2021	0	57	120	196	112	485	0	13	305	286	89	693	1178
% PERCENTUALE SUL TOTALE DEI FORMATI SULLA TEMATICA	0,00%	4,84%	10,19%	16,64%	9,51%	41,17%	0,00%	1,10%	25,89%	24,28%	7,56%	58,83%	100,00%
n. Differenza 2022-2021	20	24	-8	-71	-81	-116	34	22	-28	18	-33	13	-103
% Differenza 2022-2021	nuovo	42,11%	-6,67%	-36,22%	-72,32%	-23,92%	nuovo	169,23%	-9,18%	6,29%	-37,08%	1,88%	-8,74%

Tabella 30 Fruizione della formazione in aggiornamento professionale per livello, numero di formati – confronto 2022-2021.

PARTECIPANTI FORMAZIONE Aggiornamento professionale	TOT (U+D) 2022	% su livelli 2002	TOT (U+D) 2021	% su livelli 2021
DIRIGENTI I-II	17	1,58%	62	5,26%
Personale I-III	274	25,49%	590	50,08%
Personale IV- VIII	784	72,93%	526	44,65%
TOTALE	1075		1178	

Tabella 31 Fruizione della formazione in aggiornamento professionale % per livello– confronto 2022-2021

Dall'analisi dei dati inseriti sul portale relativi alla **formazione in materia di competenze manageriali/relazionali** (che non risultano espressi in ore ma in n. di partecipanti), **nel 2022** si registra una complessiva sostanziale diminuzione del 83,09% di partecipazioni rispetto al 2021, **nel 2022 hanno fruito di questa tipologia di formazione più uomini (52,75%) che donne (47,25%)**, invertendo il dato del **2021** per il quale la partecipazione maschile era stata del 37,27% e quella femminile del 62,73%. Premesso che i dati inseriti nel portale non escludono la possibilità che il medesimo dipendente abbia seguito più di un corso nella stessa tematica, si rileva che il 10,99% dei formati risulta inquadrato nei livelli dirigenziali (nel 2021 nessun dirigente si è formato nella tematica), il 63,19% risulta inquadrato nei livelli I-III (nel 2021 è pari a 53,83%) il 25,82% nei livelli IV -VIII (nel 2021 è pari al 40,17%); ricordiamo che nel 2022 l'1,69% delle presenze in Ispra risulta inquadrato nei livelli dirigenziali, il 53% nei livelli I-III, il 43,31% nei livelli IV-VIII.

	UOMINI						DONNE						Totale
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT D	
DIRIGENTI I-II 2022	0	1	2	7	6	16	0	0	1	2	1	4	20
Personale I-III 2022	0	0	15	23	22	60	0	0	16	28	11	55	115
Personale IV- VIII 2022	0	1	4	9	6	20	0	0	7	15	5	27	47
TOTALE 2022	0	2	21	39	34	96	0	0	24	45	17	86	182
% PERCENTUALE SUL TOTALE DEI FORMATI SULLA TEMATICA 2022	0,00%	1,10%	11,54%	21,43%	18,68%	52,75%	0,00%	0,00%	13,19%	24,73%	9,34%	47,25%	100,00%
% SUL TOTALE DI GENERE (UOMINI 514, DONNE 669)	0,00%	0,39%	4,09%	7,59%	6,61%	18,68%	0,00%	0,00%	3,59%	6,73%	2,54%	12,86%	15,38%
DIRIGENTI I-II 2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale I-III 2021	0	13	71	119	55	258	0	8	166	122	36	332	590
Personale IV- VIII 2021	0	4	49	77	13	143	0	5	139	164	35	343	486
TOTALE 2021	0	17	120	196	68	401	0	13	305	286	71	675	1076
% PERCENTUALE SUL TOTALE DEI FORMATI SULLA TEMATICA	0,00%	1,58%	11,15%	18,22%	6,32%	37,27%	0,00%	1,21%	28,35%	26,58%	6,60%	62,73%	100,00%
n. Differenza 2022-2021	0	-15	-99	-157	-34	-305	0	-13	-281	-241	-54	-589	-894
% Differenza 2022-2021		-88,24%	-82,50%	-80,10%	-50,00%	-76,06%		-100,00%	-92,13%	-84,27%	-76,06%	-87,26%	-83,09%

Tabella 32 Fruizione della formazione in competenze manageriali/relazionali per livello, numero di formati – confronto 2022-2021.

PARTECIPANTI FORMAZIONE competenze manageriali/relazionali	TOT (U+D) 2022	% su livelli 2002	TOT (U+D) 2021	% su livelli 2021
DIRIGENTI I-II	20	10,99%	0	0,00%
Personale I-III	115	63,19%	590	54,83%
Personale IV- VIII	47	25,82%	486	45,17%
TOTALE	182		1076	

Tabella 33 Fruizione della formazione in competenze manageriali/relazionali % per livello– confronto 2022-2021.

Si riporta l'analisi dei dati inseriti sul portale relativi alla **formazione in tematiche CUG congiuntamente alla tematica violenze di genere**, i dati non risultano espressi in ore ma in numero di partecipanti. Nel 2022 si registra un aumento esponenziale delle partecipazioni alla formazione sulla tematica rispetto al 2021, dovuto all'inserimento nel PTAP di due azioni specifiche, per complessive 388 partecipazioni nel 2022 contro le 13 del 2021. AZIONE PTAP n.5 (*Organizzare almeno un intervento formativo all'anno per sviluppare conoscenze e competenze relative all'uguaglianza di genere, alle diversità, ai diritti della persona e sui temi delle pari opportunità, il contrasto alla violenza di genere ed alle discriminazioni*), che ha comportato l'erogazione di 2 sessioni del corso di formazione "Violenza di genere, discriminazione e molestie in ambito lavorativo"; AZIONE PTAP /GEP n.10 (*Organizzare almeno un percorso formativo l'anno sulla gestione dei conflitti destinati ai responsabili di Unità*) che ha comportato l'erogazione di 2 sessioni del Corso di formazione "Benessere, Stress e Work Life Balance nella P.A.: chiavi per qualità della vita professionale e efficacia delle prestazioni lavorative". **Nel 2022** hanno fruito di questa tipologia di formazione un numero maggiore di donne (56,19%) che di uomini (43,81%), tuttavia se analizziamo il dato rispetto alle presenze, rileviamo che **ha partecipato una percentuale di uomini maggiore (33,07%), rispetto alle donne (32,59%), sicuramente ha inciso su questo valore il fatto che i corsi sono stati erogati a responsabili di unità che vedono una prevalenza maschile**. Premesso che i dati inseriti nel portale non escludono la possibilità che il medesimo dipendente abbia seguito più di un corso nella stessa tematica, si rileva che il 4,12% dei formati risulta inquadrato nei livelli dirigenziali (nel 2021 nessun dirigente si è formato nella tematica), il 43,56% risulta inquadrato nei livelli I-III (nel 2021 è pari a 30,77%) il 52,32% nei livelli IV -VIII (nel 2021 è pari al 69,23%), ricordiamo che nel 2022 1,69% del personale risulta inquadrato nei livelli dirigenziali, il 53% nei livelli I-III, il 43,31% nei livelli IV-VIII.

	UOMINI						DONNE						Totale
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT D	
DIRIGENTI I-II 2022	0	1	0	6	5	12	0	0	0	2	2	4	16
Personale I-III 2022	0	4	19	25	21	69	0	1	35	50	14	100	169
Personale IV- VIII 2022	3	10	17	37	22	89	1	10	19	61	23	114	203
TOTALE 2022	3	15	36	68	48	170	1	11	54	113	39	218	388
% PERCENTUALE SUL TOTALE DEI FORMATI SULLA TEMATICA 2022	0,77%	3,87%	9,28%	17,53%	12,37%	43,81%	0,26%	2,84%	13,92%	29,12%	10,05%	56,19%	100,00%
% SUL TOTALE DI GENERE (UOMINI 514, DONNE 669)	0,58%	2,92%	7,00%	13,23%	9,34%	33,07%	0,15%	1,64%	8,07%	16,89%	5,83%	32,59%	32,80%
DIRIGENTI I-II 2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personale I-III 2021	0	1	2	0	0	3	0	0	0	1	0	1	4
Personale IV- VIII 2021	0	0	1	0	0	1	0	0	4	4	0	8	9
TOTALE 2021	0	1	3	0	0	4	0	0	4	5	0	9	13
% PERCENTUALE SUL TOTALE DEI FORMATI SULLA TEMATICA	0,00%	7,69%	23,08%	0,00%	0,00%	30,77%	0,00%	0,00%	30,77%	38,46%	0,00%	69,23%	100,00%
n. Differenza 2022-2021	3	14	33	68	48	166	1	11	50	108	39	209	375
% Differenza 2022-2021	nuovo	1400,00%	1100,00%	nuovo	nuovo	4150,00%	nuovo	nuovo	1250,00%	2160,00%	nuovo	2322,22%	2884,62%

Tabella 34 Fruizione della formazione in competenze tematiche CUG per livello, numero di formati – confronto 2022-2021

PARTECIPANTI FORMAZIONE competenze manageriali/relazionali	TOT (U+D) 2022	% su livelli 2002	TOT (U+D) 2021	% su livelli 2021
DIRIGENTI I-II	16	4,12%	0	0,00%
Personale I-III	169	43,56%	4	30,77%
Personale IV- VIII	203	52,32%	9	69,23%
TOTALE	388		13	

Tabella 35 Fruizione della formazione in tematiche CUG % per livello– confronto 2022-2021

Sebbene non inseriti nel portale, sono in disponibilità del CUG anche i dati relativi alla **formazione in materia di salute e sicurezza, nel 2022** si registra una complessiva diminuzione del 75% rispetto al 2021; risulta che **hanno fruito di questa tipologia di formazione obbligatoria più uomini che donne**, sia dal punto di vista numerico (25 uomini contro 20 donne) che in percentuale (4,86% degli uomini in servizio contro il 2,99% delle donne in servizio). Dai dati a disposizione risulta che nessun dirigente ha fruito di questa tipologia di formazione.

Formazione Obbligatoria (Salute e Sicurezza)	UOMINI						DONNE						Totale
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT U	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	TOT D	TOT U+D
DIRIGENTI I-II 2022													
Personale I-III 2022			4	10	4	18		1	9	8		18	36
Personale IV- VIII 2022			6	1		7				2		2	9
TOTALE 2022			10	11	4	25		1	9	10		20	45
% PERCENTUALE SUL TOTALE DEI FORMATI NELLA TEMATICA 2022	0,00%	0,00%	22,22%	24,44%	8,89%	55,56%	0,00%	2,22%	20,00%	22,22%	0,00%	44,44%	100,00%
% GENERE SUL TOTALE (UOMINI 514, DONNE 669)	0,00%	0,00%	1,95%	2,14%	0,78%	4,86%	0,00%	0,15%	1,35%	1,49%	0,00%	2,99%	3,80%
DIRIGENTI I-II 2021													
Personale I-III 2021	0	10	26	17	1	54	0	8	25	18	1	52	106
Personale IV- VIII 2021	0	0	17	9	4	30	0	0	23	15	6	44	74
TOTALE 2021	0	10	43	26	5	84	0	8	48	33	7	96	180
% PERCENTUALE SUL TOTALE DEI FORMATI NELLA TEMATICA 2021	0,00%	5,56%	23,89%	14,44%	2,78%	46,67%	0,00%	4,44%	26,67%	18,33%	3,89%	53,33%	100,00%
n. Differenza 2022-2021	0	-10	-33	-15	-1	-59	0	-7	-39	-23	-7	-76	-135
% Differenza 2022-2021		-100,00%	-76,74%	-57,69%	-20,00%	-70,24%		-87,50%	-81,25%	-69,70%	-100,00%	-79,17%	-75,00%

Tabella 36 Fruizione della formazione in tematiche di salute e sicurezza per livello, genere, età– confronto 2022-2021.

5.3.3 Adozione bilancio di genere

Con il termine “bilancio di genere” si indica il documento che analizza e valuta in un’ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari dell’Amministrazione.

Si tratta di uno strumento che affonda le proprie radici lontano nel tempo (riconosciuto con la Quarta Conferenza Mondiale delle Donne di Pechino del 1995 e recepito in ambito comunitario con la Risoluzione del Parlamento Europeo del 3 luglio 2003), ma che, a livello nazionale, ha vissuto varie fasi, prima di giungere ad una sua piena attuazione.

Le prime esperienze, a livello locale, sono state avviate nei primi anni del 2000, ma un pieno riconoscimento, a livello centrale, si è avuto solo nel 2007, con la Direttiva del 23/05/2007, a firma dei Ministri Nicolais e Pollastrini, recante “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, il cui art. 2, ha onerato i vertici delle PP.AA. ad “(..) orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l’organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato - secondo le linee di azione delineate.”

Nel 2009, il D.Lgs. n. 150/2009 ha, poi, riconosciuto il “Bilancio di genere” come strumento per migliorare la performance delle pubbliche amministrazioni.

Nel 2016, con il D.Lgs. n. 90/2016, è stato introdotto nella Legge n. 196/2009 (“Legge di contabilità e finanza pubblica”), l’art. 38-septies, rubricato “bilancio di genere”, che ha avviato da parte del Ministero dell’economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato “un’apposita sperimentazione dell’adozione di un bilancio di genere, per la valutazione del diverso impatto della politica di bilancio sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito anche al fine di perseguire la parità di genere tramite le politiche pubbliche, ridefinendo e ricollocando conseguentemente le risorse, tenendo conto anche dell’andamento degli indicatori di benessere equo e sostenibile di cui all’articolo 10, comma 10-bis”.

Il bilancio di genere ha, dunque, il chiaro scopo di elaborare una valutazione della gestione delle risorse economiche in una prospettiva di efficacia ed efficienza delle azioni e delle spese effettuate.

Pur tuttavia, la sua piena adozione a livello nazionale, ha avuto un andamento altalenante nel tempo, sino all’adozione della Circolare n. 20 del 28/04/2022 del Ministero delle Economia e delle Finanze – Dipartimento Ragioneria dello Stato, che ha fornito le “linee guida per operare la classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere e gli schemi da adottare per trasmettere informazioni sull’attività svolta, (...)”.

L’ISPRA, sensibile alle sollecitazioni provenienti sia a livello europeo che a livello nazionale sul perseguimento di politiche volte all’eguaglianza di genere, ha inserito nel PIAO 2022-2024, fra le Azioni Positive da realizzare la redazione del “Bilancio di genere” e, con Disposizione n. 743/DG del 30/12/2022, ha adottato il primo bilancio di genere dell’Istituto.

Il documento pubblicato sul sito istituzionale dell’Ente, alla sezione “amministrazione trasparente”, offre una fotografia della distribuzione di genere del personale e della partecipazione di donne e uomini ai vari livelli dell’organizzazione dell’Istituto, dagli organi di vertice alle singole strutture organizzative.

In particolare, come si legge nella stessa “Presentazione” del documento, attraverso lo stesso, l’Amministrazione ha voluto “monitorare la distribuzione di genere del proprio personale nonché la partecipazione di donne e uomini ai vari livelli degli organi di vertice, di direzione delle proprie strutture organizzative e di coordinamento dei progetti di ricerca attivati”.

Il documento prodotto dall’Istituto si compone di elaborazioni statistiche che inquadrano l’organizzazione dell’Ente in un’ottica di genere, al fine di consentire un’analisi delle politiche organizzative dell’Istituto che tenga conto delle differenze rilevate.

In particolare, l’analisi ed il monitoraggio condotto nel documento, ha avuto come base l’analisi di contesto, nel corso della quale si è proceduto ad una descrizione dettagliata della struttura del personale, della sua distribuzione ai diversi livelli di inquadramento e dell’incidenza del genere nelle progressioni di carriera, piuttosto che nella fruizione di specifici istituti di flessibilità, per giungere all’elaborazione di proposte concrete che possano ridurre il gap esistente fra uomini e donne ai diversi livelli ed programmare una strategia di distribuzione delle spese, che tenga conto delle diverse esigenze dovute alla diversità di genere.

Obiettivo del documento, infatti, non era offrire all’esterno una mera “fotografia” del contesto organizzativo dell’ente e della distribuzione del personale per genere – che sarebbe stato altamente riduttivo rispetto alla stessa finalità dello strumento in esame – ma “offrire spunti di riflessione e sollecitazioni” per porre in essere le azioni più adeguate a rimuovere gli ostacoli che si frappongono alla realizzazione delle pari opportunità nell’organizzazione del lavoro.

Nelle “Conclusioni” al “Bilancio di genere” dell’ISPRA si legge segnatamente: “A conclusione del lavoro sono emerse due necessità ovvero sia rendere più organiche e accessibili le informazioni di genere, anche attraverso l’adozione di strumenti atti sia ad estendere e approfondire l’ambito di analisi del Bdg che supportare e indirizzare la distribuzione delle risorse di bilancio per intervenire sulle disuguaglianze di genere già a livello previsionale integrando il ciclo del Bdg nel virtuoso processo dei diversi documenti di programmazione, strategici e di rendicontazione di ISPRA”.

La redazione di questo primo documento si pone, dunque, come base per l’elaborazione di un bilancio di genere dell’Amministrazione più esteso, che tenga conto della classificazione delle diverse voci di spesa in un’ottica di genere e

orienti le scelte strategiche dell'Istituto in modo da ristabilire l'uguaglianza e la pari opportunità nella struttura organizzativa del lavoro.

5.3.4 Composizione per genere delle diverse commissioni di concorso per il reclutamento del personale

I dati riportati nella seguente tabella, trasmessi al CUG attraverso la compilazione a cura dell'amministrazione del format sulla piattaforma digitale, riportano 63 commissioni di concorso.

Commissione	Uomini		Donne		Totale	Presidente	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	%		
1 Selezione incarichi di collaborazione 01/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
2 Selezione di incarichi di collaborazione 02/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
3 Selezione di incarichi di collaborazione 03/22	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Uomo
4 Selezione di incarichi di collaborazione 04/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
5 Selezione di incarichi di collaborazione 05/22	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Uomo
6 Selezione di incarichi di collaborazione 06/22	6	100	0	0	6	2,5	Uomo
7 Selezione di incarichi di collaborazione 07/23	3	100	0	0	3	1,25	Uomo
8 Selezione di incarichi di collaborazione 08/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
9 Selezione di incarichi di collaborazione 09/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
10 Selezione di incarichi di collaborazione 10/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
11 Selezione di incarichi di collaborazione 11/22	3	100	0	0	3	1,25	Uomo
12 Selezione di incarichi di collaborazione 12/22	3	100	0	0	3	1,25	Uomo
13 Selezione di incarichi di collaborazione 13/22	2	66,67	1	33,33	3	1,25	Uomo
14 Selezione di incarichi di collaborazione 14/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
15 Selezione di incarichi di collaborazione 15/22	3	100	0	0	3	1,25	Uomo
16 Selezione di incarichi di collaborazione 16/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
17 Selezione di incarichi di collaborazione 17/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Uomo
18 Selezione assegno di ricerca 01/22	2	50	2	50	4	1,67	Uomo
19 Selezione assegno di ricerca 02/22	1	25	3	75	4	1,67	Donna
20 Selezione assegno di ricerca 03/22	1	25	3	75	4	1,67	Donna
21 Selezione assegno di ricerca 04/22	2	50	2	50	4	1,67	Donna
22 Selezione assegno di ricerca 05/22	0	0	4	100	4	1,67	Donna
23 Selezione assegno di ricerca 06/22	2	50	2	50	4	1,67	Donna
24 Selezione assegno di ricerca 07/22	2	50	2	50	4	1,67	Donna
25 Selezione assegno di ricerca 08/22	1	20	4	80	5	2,08	Donna
26 Selezione assegno di ricerca 09/22	0	0	4	100	4	1,67	Donna
27 Selezione assegno di ricerca 10/22	1	25	3	75	4	1,67	Donna
28 Selezione assegno di ricerca 11/22	0	0	4	100	4	1,67	Donna
29 Selezione assegno di ricerca 12/22	1	25	3	75	4	1,67	Donna
30 Selezione assegno di ricerca 13/22	2	50	2	50	4	1,67	Donna
31 Selezione assegno di ricerca 14/22	1	25	3	75	4	1,67	Donna
32 Selezione assegno di ricerca 15/22	1	25	3	75	4	1,67	Uomo
33 Selezione assegno di ricerca 16/22	1	25	3	75	4	1,67	Uomo
34 Selezione Borse di Studio 01/22	1	25	3	75	4	1,67	Donna
35 Selezione Borse di Studio 02/22	1	25	3	75	4	1,67	Donna
36 Selezione Borse di Studio 03/22	1	25	3	75	4	1,67	Donna
37 Concorso 01/22	3	75	1	25	4	1,67	Donna
38 Concorso 02/22	2	50	2	50	4	1,67	Donna
39 Concorso 03/22	3	60	2	40	5	2,08	Donna
40 Concorso 04/22	1	25	3	75	4	1,67	Uomo

	Commissione	Uomini		Donne		Totale	Presidente	
		Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	%		
41	Concorso 05/22	1	25	3	75	4	1,67	Uomo
42	Concorso 06/22	2	50	2	50	4	1,67	Uomo
43	Concorso 07/22	2	50	2	50	4	1,67	Uomo
44	Concorso 08/22	1	25	3	75	4	1,67	Donna
45	Concorso 09/22	1	25	3	75	4	1,67	Donna
46	Concorso 10/22	2	40	3	60	5	2,08	Donna
47	Concorso 11/22	2	50	2	50	4	1,67	Uomo
48	Concorso 12/22	2	50	2	50	4	1,67	Uomo
49	Concorso 13/22	2	50	2	50	4	1,67	Donna
50	Concorso 14/22	1	25	3	75	4	1,67	Donna
51	Concorso 15/22	1	25	3	75	4	1,67	Donna
52	Concorso 16/22	2	40	3	60	5	2,08	Donna
53	Concorso 17/22	1	25	3	75	4	1,67	Donna
54	Concorso 18/22	1	25	3	75	4	1,67	Uomo
55	Concorso 19/22	2	40	3	60	5	2,08	Uomo
56	Concorso 20/22	1	25	3	75	4	1,67	Uomo
57	Concorso 21/22	2	50	2	50	4	1,67	Uomo
58	Concorso 22/22	3	75	1	25	4	1,67	Uomo
59	Concorso 23/22	2	50	2	50	4	1,67	Uomo
60	Selezione mobilità volontaria 01/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna
61	Selezione mobilità volontaria 02/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna
62	Selezione mobilità volontaria 03/22	1	33,33	2	66,67	3	1,25	Donna
63	Selezione mobilità volontaria 04/22	2	50	2	50	4	1,67	Uomo
Totale personale		99		141		240		
Totale % sul personale complessivo (1183)		8,37		11,92		20,29		

Tabella 37 Composizione per genere delle commissioni di concorso /selezioni – anno 2022

Le pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'art.57 comma 1 lett. a) del D.Lgs. 30-3-2001 n. 165, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso. Dai dati inseriti dall'ISPRA nel portale emerge che in n. 5 commissioni, ovvero nel 7,94% delle commissioni del 2022, non sono state inserite donne.

Tipologia (Concorso/selezione)	n. procedure nel 2022
Selezione incarichi di collaborazione	17
Selezione assegno di ricerca	16
Selezione borse di studio	3
Concorso	23
Selezione mobilità volontaria	4
TOTALE	63

Tabella 38 Procedure di concorso/selezione – anno 2022.

Nel 2022 il 58,75% dei componenti delle commissioni di concorso (costituiti da 2 componenti e 1 presidente) è costituito da donne, il restante 41,25% è costituito da uomini; nel 2021 i componenti donna erano il 66,77%. Con riferimento ai presidenti, nel 2022 il 47,62% dei presidenti risulta essere donna, la situazione risulta migliorata rispetto al 2021 quando la presidenza di donne delle commissioni era pari al solo 17,80%.

RUOLO	UOMINI	DONNE	TOTALE
Componenti	99	141	240
	41,25%	58,75%	100,00%
Presidenti	33	30	63
	52,38%	47,62%	100,00%

Tabella 39 Percentuale di genere nei componenti delle procedure di concorso/selezione – anno 2022.

5.3.5 Differenziali retributivi uomo/donna e posizioni di responsabilità retribuite

I dati per analizzare la tematica non sono nella disponibilità del CUG ISPRA. Non risulta infatti compilata nel portale la tabella relativa ai dati della media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento.

Inquadramento	Retribuzione netta media UOMINI	Retribuzione netta media DONNE	Divario economico	Divario economico %
Totale personale				
% sul personale complessivo				

Tabella 40 Media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento-anno 2022. **DATO NON DISPONIBILE.**

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, Sezione e strutture di missione al personale appartenente ai livelli I-III, gli incarichi di Settore possono essere attribuiti al personale dei livelli IV-V. Gli incarichi retribuiti affidati al personale I-III al 31 dicembre 2022 sono 121 (nel 2021 erano 120, 129 nel 2020), attribuiti 59 a uomini e 62 a donne (nel 2021 erano 62 attribuite agli uomini e 58 alle donne). Al personale dei livelli IV-V sono stati attribuiti complessivamente 43 incarichi (26 a donne e 17 agli uomini).

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini			Donne			Totale	
	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%	% di genere	Valori assoluti	%
Responsabili Area (I-III)	20	47,62	26,32	22	52,38	25	42	25,61
Responsabili Sezione (I- III)	38	50,67	50	37	49,33	42,05	75	45,73
Responsabili Settore (IV-VIII)	17	39,53	22,37	26	60,47	29,55	43	26,22
Strutture di Missione (I- III)	1	25	1,32	3	75	3,41	4	2,44
Totale personale	76			88			164	
Totale % sul personale complessivo	6,42			7,44			13,86	

Tabella 41 Posizioni di responsabilità retribuite divise per livelli- dato al 31 dicembre 2022.

Non si conosce il numero di donne e uomini inquadrati nei livelli IV e V ma si conosce quello dei livelli I-III.

Inquadramento	TOT U	TOT D	TOT U+D	TOT U %	TOT D %
Dirigente di livello generale	2	1	3	66,67%	33,33%
Dirigente di livello non generale	13	4	17	76,47%	23,53%
Ricercatore e tecnologo I-III	278	349	627	44,34%	55,66%
Funzionari e collaboratori IV-VIII	221	315	536	41,23%	58,77%
Totale personale	514	669	1183	43,45%	56,55%
% sul personale complessivo	43,45%	56,55%	100,00%		

Tabella 42 Distribuzione del personale per genere e livello- dato al 31 dicembre 2022.

Analizzando la proporzionalità con il numero di inquadrati nei livelli di riferimento, emerge che:

- tra i responsabili di area liv. I-III sono favoriti gli uomini, infatti il 47,62% degli incarichi sono attribuiti agli uomini invece gli uomini inquadrati nei liv I-III sono il 44,34%;
- tra i responsabili di sezioni liv I-III sono favoriti gli uomini, infatti il 50,67 % degli incarichi sono attribuiti agli uomini invece gli uomini inquadrati nei liv I III sono il 44,34%;
- tra i responsabili di strutture di missione liv. I.III (che sono le meno retribuite e le meno numerose) sono favorite le donne; infatti, ricoprono il 75% degli incarichi invece le donne inquadrare nei liv I III sono il 55,66%.

Tipo Posizione di responsabilità	Uomini con incarico	Donne con incarico	% di uomini e donne inquadrati nei LIVELLI DI RIFERIMENTO	
			% UOMINI	% DONNE
Responsabili Area (I-III)	47,62%	52,38%	44,34%	55,66%
Responsabili Sezione (I- III)	50,67%	49,33%	44,34%	55,66%
Strutture di Missione (I- III)	25%	75%	44,34%	55,66%

Tabella 43 Posizioni di responsabilità retribuite e confronto con inquadrati nei livelli

Complessivamente nei livelli I-III si riscontra uno sbilanciamento delle posizioni attribuite agli uomini con 5 posizioni in più rispetto al numero atteso se fossero state attribuite proporzionalmente per genere.

Tipo Posizione di responsabilità	POSIZIONI DISPONIBILI	Proporzionale agli uomini 44,34% T/R 41,23% IV VIII	Uomini posizioni assegnate reale	Proporzionale alle donne 55,66% T/R 58,77% IV VIII	Donne posizioni assegnate reale
Responsabili Area (I-III)	42	18,6228	20	23,3772	22
Responsabili Sezione (I- III)	75	33,255	38	41,745	37
Strutture di Missione (I- III)	4	1,7736	1	2,2264	3
Totale	121	53,6514	59	67,3486	62

Tabella 44 Posizioni di responsabilità retribuite I-III e confronto con proporzionalità di genere degli inquadrati nei livelli.

5.4 SEZIONE 4- BENESSERE DEL PERSONALE

5.4.1 Benessere organizzativo

Nel corso del 2022, l'Istituto non ha condotto alcuna indagine sullo stress lavoro-correlato, poiché **la nuova valutazione è stata programmata per il 2023**, come comunicato al CUG dal RSPP, sarà condotta nel corso dell'anno ed avrà ad oggetto il triennio 2020- 2022.

Pur tuttavia, nel corso del 2022 è proseguita – così come riferito dal Responsabile del Servizio di Sicurezza, Prevenzione e Protezione (RSPP) – l'attuazione di alcune delle misure poste in atto, a seguito della rilevazione precedente, afferente al triennio 2017 – 2019, per prevenire lo stress, fra cui l'azione di formazione del personale e dei Responsabili di Unità organizzative.

L'indagine sullo stress lavoro-correlato avviata negli anni precedenti, ha rilevato un forte disagio relativamente ai meccanismi di evoluzione di carriera del personale, nonché alla corretta gestione del personale. In particolare, dall'analisi della valutazione approfondita dei risultati raccolti sono risultate particolarmente critiche le dimensioni del ruolo, cambiamento, supporto management e supporto colleghi.

Per tale ragione, già nel corso del 2021, era stata potenziata l'attività di formazione sul benessere organizzativo diretta ai Dirigenti e ai Responsabili di Unità organizzative, al fine di migliorare il management e la gestione dei conflitti professionali ed è proseguita anche nel 2022 con l'organizzazione di sessioni formative apposite, fra le quali, l'organizzazione del corso di formazione dal titolo *"Benessere, Stress e Work Life Balance nella P.A.: chiavi per la qualità della vita professionale e efficacia delle prestazioni lavorative"*, erogato in due sessioni.

Inoltre, nel corso del 2022 si sono concluse alcune procedure volte alla progressione di carriera dei dipendenti, fra cui la procedura per le progressioni economiche ex art. 53 del CCNL EPR 1998-2001 e sono state, altresì bandite le procedure per le progressioni di livello ex art. 15 del CCNL EPR 2002-2005.

Si è anche proceduto all'assunzione di nuovo personale.

5.4.2. Valutazione dei rischi in un'ottica di genere.

Il documento di valutazione dei rischi (DVR) elaborato nel 2022 con riferimento a ciascuna delle sedi ISPRA, ha tenuto conto delle differenze di genere, che sono state valutate secondo quattro principali fattori, quali:

1. Esposizione (ad esempio quando si svolgono lavori o mansioni diverse per genere, o si svolge in modo diverso lo stesso lavoro);
2. Effetti e conseguenze (ad esempio differenze negli effetti sulla salute dovuti a specificità biologiche, a diverse percezioni della malattia, o sulla sicurezza nello svolgimento di alcune mansioni, ecc.);
3. Capacità lavorativa (ad esempio disparità di accesso alla formazione professionale, alla carriera e nella definizione delle competenze);
4. Interazioni fra lavoro e vita familiare/sociale.

Tenendo conto dei suddetti fattori e delle tabelle di rischio a tal fine elaborate, si è proceduto ad individuare le misure di prevenzione e protezione, che tenessero conto dei rischi correlati ai luoghi di lavoro e alle attività lavorative con riferimento al genere.

Si invita a consultare il documento integrale sul sito istituzionale, alla sezione "amministrazione trasparente".

5.4.3. Consigliera di fiducia e sportello d'ascolto

Nel corso del 2022, a seguito della rescissione della Convenzione di interscambio delle funzioni di Consigliera di fiducia che ISPRA aveva sottoscritto nel 2017 con un altro Ente di ricerca, è stata avviata la procedura per il conferimento dell'incarico di Consigliera di Fiducia ad un/una professionista.

La procedura comparativa, bandita con Avviso n. 10/2022, pubblicato in data 25/03/2022, per il conferimento dell'incarico di Consigliere/a di Fiducia per la durata di 24 mesi, si è conclusa nel mese di luglio del 2022, con l'approvazione della graduatoria di merito, avvenuta con Disposizione n. 228/DG del 14/07/2022, ad esito della quale, **è stato conferito l'incarico di Consigliera di Fiducia dell'ISPRA all' Avv. Mariastella Ciarletta, con decorrenza 15/07/2022 sino al 14/07/2024.**

In data 15/01/2023, l'Avv. Ciarletta ha trasmesso al CUG la relazione afferente all'attività svolta nel primo semestre del proprio mandato (15/07/2022-14/01/2023), nella quale si è data evidenza al Comitato del numero di richieste pervenute e delle azioni poste a seguito della richiesta di intervento.

In particolare, è stato riferito che, in tale arco temporale, sono pervenute quattro richieste di intervento, secondo le modalità di contatto pubblicizzate, di cui solo tre sono state ritenute pertinenti coi compiti propri della Consigliera di Fiducia. Non è stato necessario, in nessuno dei casi affrontati, avviare le procedure formali e/o informali previste dal Codice di condotta, atteso che l'incontro con la Consigliera di Fiducia è stato sufficiente a garantire l'ascolto e l'assistenza richiesta dai/dalle segnalanti.

Il report del primo semestre, sebbene abbia riferito di un numero di segnalazioni che potrebbe risultare esiguo in considerazione del numero complessivo di dipendenti, attesta, in realtà, l'importanza di tale figura all'interno dell'Ente, quale collettore dell'eventuali situazioni di disagio dei dipendenti e la necessità per i dipendenti ISPRA di avere all'interno dell'Ente un riferimento terzo che possa supportarli in caso di difficoltà e/o disagio all'interno del contesto lavorativo.

Il rapporto di collaborazione con il CUG è costante, al fine di prevenire qualsivoglia forma di discriminazione e/o violenza nei luoghi di lavoro e promuovere il benessere organizzativo. A tal fine, l'incontro tenutosi il 23 novembre 2022, in occasione della *“Giornata internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne”* è stato incentrato sul tema «Episodi di violenza e molestia, pregiudizi e stereotipi di genere anche nei luoghi di lavoro» ed è stato organizzato con la collaborazione della stessa Consigliera di Fiducia ISPRA, che è intervenuta, rappresentando la propria esperienza diretta sul fenomeno delle molestie sui luoghi di lavoro e sul ruolo della consigliera di fiducia.

5.5 SEZIONE 5- PERFORMANCE

In virtù di quanto previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica - n.2/2019, il Piano Triennale delle Azioni Positive risulta, oggi, strettamente legato al piano delle Performance dell’Ente, tanto da dovere essere adottato entro il 31 gennaio di ogni anno, unitamente a quest’ultimo, costituendone un allegato.

Pertanto, il CUG, nell’ambito delle proprie prerogative, su richiesta dell’Amministrazione, ha proposto Azioni Positive contenenti specifici obiettivi organizzativi che fossero valutabili secondo i seguenti elementi: *Specific* (obiettivo specifico: definito e tangibile), *Measurable* (misurabile), *Achievable* (raggiungibile), *Relevant* (realistico) e *Time phased* (temporizzabile: tempo in cui realizzarlo e fasi di verifica).

Ogni azione prevista dal PATP 2022-2024 è stata legata ad un obiettivo individuale e/o di struttura con riferimento al soggetto attuatore, in capo al quale grava, dunque, la responsabilità del conseguimento del relativo obiettivo di performance. Fanno eccezione, l’Azione n. 4 - *“Realizzazione di una Newsletter del CUG dedicata a divulgare informazioni relative alle tematiche di interesse CUG”* e l’Azione n. 9 - *“Inserire nei percorsi formativi al personale in materia di salute e sicurezza un modulo formativo sui rischi psicosociali e sulla salute e sicurezza declinata in termini di genere”*, la prima in capo al CUG, unitamente al Servizio DG-COM ed la seconda in capo al Responsabile per la Sicurezza, Prevenzione e Protezione.

La disamina del PTAP 2022-2024, condotta al par. 4.3 del presente documento, che ha rilevato la piena attuazione da parte dell’Amministrazione degli obiettivi di pari opportunità ed equità di genere per l’anno 2022, attesta anche il conseguimento degli obiettivi di struttura e/o individuali del ciclo della performance legati alle suddette azioni.

6. SECONDA PARTE – L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

6.1 OPERATIVITÀ

Il CUG attualmente in carica è stato designato con Disposizione n. 902/DG del 13/02/2023 per la durata di quattro anni (2023- 2017) ed è composto da dieci membri, cinque di parte pubblica e cinque di parte sindacale, oltre al Presidente e il Segretario. Per ogni componente effettivo è stato, altresì, designato un supplente.

Composizione del CUG alla data del 31 marzo 2023	Componenti	
	UOMO	DONNA
Presidente		1
Componenti di parte pubblica (effettivi e supplenti)	2	8
Componenti di parte sindacale (effettivi e supplenti)	3	7
Tot.	5	16

La componente maschile è pari a poco più del 23% del numero complessivo di componenti, con una netta prevalenza della componente femminile; ma in lieve crescita rispetto alla percentuale maschile dello scorso CUG (circa il 20%).

L'attuale CUG si è insediato il 9 marzo del 2023, pertanto, le attività di seguito riportate sono state realizzate dal precedente CUG, nominato con Disposizione del Direttore Generale ISPRA n. 772/DG del 25.09.2018 successivamente modificato/integrato, e cessato con l'avvento del nuovo CUG.

Il CUG ISPRA si è dotato di un proprio budget, con lo stanziamento di appositi fondi in bilancio, afferenti al CRA C01 della Direzione Generale, cap. 1511, Progetto A00DCUG per un importo complessivo di € 7.000,00, necessari per avviare la procedura di conferimento dell'incarico di Consigliera/e di Fiducia dell'ISPRA.

6.2 ATTIVITÀ

Nel corso del 2022, il Comitato **si è riunito 6 volte**, affrontando diversi temi. Diverse attività sono state realizzate nel corso dell'anno, alcune riconducibili ad adempimenti normativi, altri ai compiti propositivi propri del Comitato.

Nel corso dell'anno, il CUG ha, altresì, mantenuto le proprie attività di collaborazione 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.

Il CUG ISPRA, rappresentato dalla Presidente, ha, inoltre, partecipato 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.

Con riferimento ai compiti propositivi, consultivi e di verifica attribuito al Comitato dalla normativa di riferimento, sono state realizzate le attività di seguito descritte.

6.2.1 Poteri propositivi e consultivi

Il CUG ISPRA, nell'ambito dei propri poteri propositivi, **ha elaborato**, su richiesta della stessa Amministrazione, il **Piano Triennale delle Azioni Positive**, con l'inserimento delle azioni ritenute maggiormente adeguate a favorire le pari opportunità tra uomini e donne, le condizioni di benessere lavorativo, nonché a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o violenze morali, psicologiche, mobbing, disagio nel contesto lavorativo. Il Piano Triennale delle Azioni Positive è stato, inoltre integrato con la **proposta** da parte del Comitato **di azioni per il Gender Equality Plan** dell'Istituto.

Inoltre, il Comitato ha provveduto **alla redazione della "Relazione sulla situazione del personale ISPRA – Anno 2021"** con preventiva ricognizione del grado di raggiungimento delle Azioni contemplate nel PTAP.

Nel corso del 2022, il CUG ISPRA ha, altresì, collaborato attivamente con l'Amministrazione nella procedura di **conferimento dell'incarico di Consigliera di Fiducia dell'ISPRA per il biennio 2022-2024**.

Nell'ambito delle iniziative volte alla promozione del benessere organizzativo, il Comitato **ha organizzato il seminario dal titolo "Episodi di violenza e molestia, pregiudizi e stereotipi di genere anche nei luoghi di lavoro"**, tenutosi il 23 novembre 2022, in occasione della "Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne", nel corso del quale sono intervenuti la Presidente del CUG, il Responsabile del Servizio per la pianificazione e la gestione giuridica del personale ISPRA, la stessa Consigliera di Fiducia dell'ISPRA, nonché la Consigliera Nazionale di Parità supplente.

Il CUG ha, altresì, promosso **la partecipazione dell'ISPRA, con una propria squadra, alla "Race for the cure"**, evento organizzato dalla Komen Italia per la lotta ai tumori del seno in Italia e nel mondo.

Il Comitato, al fine di promuovere la diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità, ha realizzato e pubblicato **quattro numeri della Newsletter on-line del CUG**, con uscite trimestrali, oltre a provvedere al continuo aggiornamento dei contenuti della pagina intranet ed internet dedicata al CUG.

Si segnala, infine, la partecipazione del CUG alla **redazione del primo Bilancio di genere dell'ISPRA**, pubblicato nel dicembre del 2022.

6.2.2 Poteri di verifica

Nell'ambito dei propri compiti di verifica, il CUG ISPRA ha proceduto alla **verifica dello stato di realizzazione del Piano Triennale delle Azioni Positive adottato dall'Amministrazione**, provvedendo, anche, alla redazione della [presente](#) Relazione annuale sullo Stato del Personale, in cui ha dato evidenza delle azioni realizzate e non e dei correttivi da apportare per un efficace realizzazione delle azioni volte alle pari opportunità, all'uguaglianza di genere ed al contrasto di qualsivoglia forma di discriminazione e/o violenza all'interno dei luoghi di lavoro.

7 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Sul numero complessivo dei dipendenti ISPRA, le donne sono la maggioranza, **il genere femminile** resta prevalente in tutte le categorie incluse quelle STEM (Science Technology Engineering Mathematics) tipiche dell'istituto ma **si abbassa drasticamente nei ruoli apicali e direttivi**, si evidenzia soprattutto un fattore di grave criticità per la rappresentanza femminile nei ruoli di dirigenti, in particolare per quelli di II fascia.

La **ripartizione del personale per genere** conferma il dato del precedente anno con prevalenza complessiva di donne (pari a 669 unità, 56,55% del totale) rispetto agli uomini (pari a 514 unità, 43,45% del totale); si registra un incremento percentuale della componente maschile rispetto all'anno precedente (pari a +0,36%).

La **prevalenza di donne si conferma nei livelli non dirigenziali**. Il personale inquadrato nei livelli I-III (Ricercatori e tecnologi), ovvero personale operante nell'ambito di discipline scientifico tecnologiche (STEM), è costituito da una percentuale di donne pari al 55,66% (349 unità) e di uomini pari al 44,34% (278 unità). Si evidenzia però che nelle fasce di tecnologi e ricercatori minori di 41 anni e maggiori di 60 anni, gli uomini prevalgono sulle donne.

La prevalenza di donne si rileva anche nel personale inquadrato nei livelli IV-VIII (Funzionari e collaboratori), costituito da una percentuale di donne pari al 58,77% (315 unità) e di uomini pari al 41,23% (221 unità), l'unica fascia anagrafica dove gli uomini prevalgono sulle donne è quella tra i 31 e 40 anni.

La **rappresentanza femminile si abbassa drasticamente nei livelli dirigenziali**, i dirigenti generali (I fascia) sono costituiti per il 66,7% da uomini (2 unità) e per il restante 33,3% da donne (1 unità); la situazione peggiora ulteriormente per i dirigenti di seconda fascia costituiti per il 76,47% (13 unità) da uomini e solo per il 23,53% da donne (4 unità) (vedi Tabella 1).

Nei ruoli di vertice la rappresentanza femminile risulta ancora minoritaria, il ruolo di Presidente dell'Ente è ricoperto da un uomo, i componenti del consiglio di amministrazione sono 2 uomini e 2 donne, pertanto, nel suo complesso (incluso il Presidente) esso risulta costituito dal 60% di uomini e dal 40% di donne, il Consiglio Scientifico, costituito dal Presidente e da 5 componenti nominati, è costituito dal 50% di uomini e dal 50% di donne. Di positivo si registra che al 31 dicembre 2022 il ruolo di Direttore Generale risulta, per la prima volta in Istituto, ricoperto da una donna. Il collegio di revisori dei conti risulta costituito per l'80% da uomini e solo per il restante 20% da donne, l'OIV risulta invece costituito in prevalenza da donne (66,67%) (vedi Tabella 8).

La **ripartizione del personale per età** attesta che, in linea con i dati generali del pubblico impiego, l'età media dei dipendenti risulta molto elevata (pari a 50,84 anni nel 2022, come comunicato al CUG dal servizio AGP-GIU). La percentuale di dipendenti con un'età inferiore ai 40 anni è pari solo all'11,24% (6,51% uomini e 4,73% donne), sebbene molto bassa questa percentuale risulta comunque maggiore di quella registrata nel 2021 pari al 7,71% (vedi Tabella 6).

I dati per esaminare l'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere, non sono nella disponibilità del CUG ISPRA, pertanto, anche per il 2022 non si può procedere a tale importante approfondimento.

Con riferimento ai titoli di studio si evidenzia la necessità di migliorare la raccolta dei dati, non è stato possibile fotografare lo stato di fatto reale dei titoli di studio superiori alla laurea per il personale inquadrato nei livelli I-VIII, soprattutto **per i livelli IV.-VIII.** Il 33,01% del personale inquadrato nei livelli I-III risulta in possesso di dottorato, proporzionalmente sono maggiori gli uomini con dottorato (34,17%) rispetto alle donne con dottorato (34,17%) (Tabella 11); il 23,92% del personale inquadrato nei livelli I-III risulta in possesso di master di II livello proporzionalmente sono maggiori le donne con master (gli uomini con master sono il 20,50%, di, le donne con master sono il 26,64%) (Tabella 11).

Emerge che 124 dipendenti (30 uomini e 94 donne), inquadrati come collaboratori di amministrazione, non dispongono del titolo di studio attualmente necessario per accedere al medesimo profilo, complessivamente **il 23% dei dipendenti inquadrato nei profili dei livelli IV-VIII risulta in possesso di un titolo inferiore a quello di accesso** (Tabella 13).

I dati rappresentano che 230 dipendenti (161 donne e 69 uomini) inquadrati nei livelli IV-VIII, pari al 42,91% **dei dipendenti inquadrato nei profili dei livelli IV-VIII risulta in possesso di un titolo superiore a quello di accesso.**

Dai dati emerge che il 53% dei dirigenti di II fascia (3 uomini a TI, 3 uomini a TD, 3 donne a TD) non possiede un titolo di studio superiore a quello necessario per l'accesso al profilo (Tabella 15).

Con riferimento ai dati dei dipendenti che fruiscono delle **misure di conciliazione** risulta che sono gli uomini a fruire maggiormente del **telelavoro** (il 5,81% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro il 4,52% delle donne: la fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella dei 51-60 anni per gli uomini e 41-50

per le donne, sono le donne a fruire maggiormente del lavoro agile il 77,96 % del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro l' 82,83% delle donne, la fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella dei 51-60 anni per gli uomini e per le donne; con riferimento al part time a richiesta sono le donne a fruire maggiormente, l'1,20% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro il 4,97% delle donne, la fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella dei 41-50 anni per le donne, mentre per gli uomini i fruitori sono equamente distribuiti nella fascia 41-50 e 51-60 (Tabella 17). **Le donne fruiscono maggiormente dei permessi L.104/92 per disabilità propria** l'1,80 % del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro l'3,16% delle donne. La fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella dei 51-60 anni per gli uomini, per le donne il numero più alto di fruitrici si riscontra sia nella fascia 51-60 che in quella maggiore di 60 (Tabella 20). **Le donne fruiscono maggiormente dei permessi L.104/92 per assistenza a familiari** il 4,61% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro il 9,19% delle donne. La fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella dei 51-60 anni sia per gli uomini che per le donne; 2022 sono 84 i dipendenti che fruiscono di questa tipologia di conciliazione, si **rileva una sostanziale riduzione del numero complessivo di unità rispetto agli anni precedenti**, nel 2021 erano 220, nel 2020 erano 192, nel 2019 erano 147 (Tabella 21). **Le donne fruiscono maggiormente di congedo parentale** l'1,40% del totale degli uomini inquadrati nei livelli I-VIII, contro il 6,17% delle donne. La fascia di età dove maggiormente si concentra la fruizione di questa misura è quella dei 31-40 anni per gli uomini e tra i 41-50 per le donne (Tabella 22).

Il numero di permessi giornalieri L. 104/1992 fruiti pro capite dagli uomini è pari a 42, invece è 37 quello delle donne; il numero di ore di permessi orari L. 104/1992 fruiti pro capite dagli uomini è pari a 26, invece è 3 quello delle donne; il numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti pro capite dagli uomini è pari a 51, invece è 11 quello delle donne (Tabella 23).

Il CUG rileva l'esigenza di un ulteriore miglioramento dei dati relativi **alla formazione** al fine di poter valutare l'effettiva proporzionalità di accesso al genere e alla presenza numerica; in particolare i dati andrebbero forniti sia come monte ore che come persone. Nel 2022 hanno fruito di formazione in materia di aggiornamento professionale più donne che uomini , rispetto al totale delle partecipazioni il 34,33 % risulta maschile, invece il 65,67% risulta femminile; hanno fruito di formazione in materia di competenze manageriali più uomini (52,75%) che donne (47,25%); hanno fruito di formazione in tematiche CUG congiuntamente alla tematica violenze di genere una percentuale di uomini leggermente maggiore (33,07%) rispetto alle donne (32,59%); hanno fruito di formazione in materia di salute e sicurezza più uomini che donne, sia dal punto di vista numerico (25 uomini contro 20 donne) che in percentuale (4,86% degli uomini in servizio contro il 2,99% delle donne in servizio) (Tabella 26).

Dai dati inseriti dall'ISPRA nel portale risulta che in 5 commissioni di concorso/reclutamento, ovvero nel 7,94% delle commissioni del 2022, non sono state inserite donne; Il 58,75% dei componenti delle commissioni di concorso (costituiti da 2 componenti e 1 presidente) del 2022 è costituito da donne, il restante 41,25% è costituito da uomini; nel 2021 i componenti donna erano il 66,77%.

Con riferimento ai presidenti, nel 2022 il 47,62% dei presidenti risulta essere donna , la situazione risulta migliorata rispetto al 2021 quando la presidenza di donne delle commissioni era pari al solo 17,80% (Tabella 39).

I dati per analizzare la tematica dei **differenziali retributivi uomo/donna** non sono nella disponibilità del CUG ISPRA, non risulta infatti compilata nel portale la tabella relativa ai dati della media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento. Dai dati trasmessi relativi agli incarichi retribuiti si ricava che quelli affidati al personale I-III al 31 dicembre 2022 sono 121 (nel 2021 erano 120, 129 nel 2020), attribuiti 59 a uomini e 62 a donne (nel 2021 erano 62 attribuite agli uomini e 58 alle donne). Al personale dei livelli IV-V sono stati attribuiti complessivamente 43 incarichi (26 a donne e 17 agli uomini). Non si conosce il numero di donne e uomini inquadrati nei livelli IV e V ma si conosce quello dei livelli I-III. Analizzando la proporzionalità con il numero di inquadrati nei livelli di riferimento, emerge che tra i responsabili dell'area liv I-III sono favoriti gli uomini, infatti il 47,62% degli incarichi sono attribuiti agli uomini invece gli uomini inquadrati nei liv I-III sono il 44,34%, tra i responsabili di sezioni liv I-III sono favoriti gli uomini, infatti il 50,67 % degli incarichi sono attribuiti agli uomini invece gli uomini inquadrati nei liv I III sono il 44,34%; tra i responsabili di strutture di missione liv. I.III (che sono le meno retribuite e le meno numerose) sono favorite le donne; infatti, ricoprono il 75% degli incarichi invece le donne inquadrato nei liv I III sono il 55,66% (Tabella 43). **Complessivamente nei livelli I-III si riscontra uno sbilanciamento delle posizioni attribuite agli uomini con 5 posizioni in più rispetto al numero atteso se fossero state attribuite proporzionalmente per genere.**

Come già anticipato, il CUG, al fine di svolgere in maniera adeguata l'attività di analisi e verifica che ad esso compete, rileva **la necessità di migliorare la fase di raccolta e trasmissione dei dati a cura dell'Ispra**, ovvero adeguare la procedura di raccolta, la forma e la completezza degli stessi a quanto previsto dalla direttiva 2/2019, inclusa la tempistica di trasmissione.

La complessiva realizzazione delle Azioni previste dal PTAP 2022-2024 dimostra la sensibilità dell'Ente alle tematiche delle pari opportunità, dell'eguaglianza di genere e del contrasto a qualsiasi forma di violenza, discriminazione e/o mobbing, così come l'impegno assunto dai vertici nel mettere in atto azioni concrete volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel contesto lavorativo e un'esempio è dato dall'adozione del "Bilancio di genere" dell'Istituto, piuttosto che dalla formazione mirata sui temi delle pari opportunità e del contrasto alle violenze.

Pur tuttavia, quanto posto in atto fino ad oggi, non appare ancora sufficiente a ridurre il divario esistente fra uomini e donne nelle posizioni di Responsabilità, così come la minore sensibilità del genere maschile ai temi sopra richiamati, che andrebbe ulteriormente sollecitata e stimolata con iniziative ad hoc.

Si auspica, inoltre, lo stanziamento di **maggiori** fondi appositamente dedicati alla realizzazione delle Azioni Positive, come, peraltro, già richiesto per la realizzazione del "Gender Equality Plan", al fine di rendere maggiormente incisiva ed efficace l'azione dell'Amministrazione.

Da ultimo, preme soffermarsi sulla collaborazione fra il CUG e l'Amministrazione che, nel tempo, è sicuramente cresciuta, con un maggiore coinvolgimento del primo nelle scelte strategiche dell'Ente, ma che si auspica si intensifichi negli anni a venire, per dare piena attuazione alle disposizioni contenute nella Direttiva n.2/2019, che ha voluto rafforzare ulteriormente il ruolo del CUG, individuandolo come il soggetto "attraverso il quale si intende:

- *assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità, prevenendo e contrastando ogni forma di violenza fisica e psicologica, di molestia e di discriminazione diretta e indiretta;*
- *ottimizzare la produttività del lavoro pubblico migliorando le singole prestazioni lavorative;*
- *accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano le pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni".*

Si pone, in particolare, l'accento sullo stretto collegamento oggi esistente fra Piano Triennale delle Azioni Positive e ciclo della Performance, che impone una fattiva collaborazione fra Amministrazione e Comitato per un'azione amministrativa pienamente efficace ed efficiente, orientata a politiche gestionali che valorizzino le pari opportunità e l'uguaglianza di genere all'interno dell'Ente.

































Genere prevalente sul totale del personale 2022		
Presidente		
Genere prevalente nel consiglio di amministrazione		
Genere prevalente nel consiglio scientifico		
Direttore generale		
Genere prevalente nel collegio dei revisori dei conti		
Genere prevalente OIV		
Genere prevalente Dirigenti I fascia		
Genere prevalente Dirigenti II fascia	  	
Genere prevalente Tecnologi e ricercatori		
Genere prevalente Funzionari e collaboratori		
Personale I-III con dottorato		
Personale I-III con Master II		
Dipendenti inquadrato nei profili dei livelli IV-VIII con titolo superiore a quello necessario per l'accesso.		
Personale che fruisce di telelavoro (in percentuale di genere)		
Personale che fruisce di lavoro agile (in percentuale di genere)		
Personale che fruisce di part time a richiesta (in percentuale di genere)		
Personale che fruisce di Legge 104/92 per disabilità proprie (in percentuale di genere)		
Personale che fruisce di permessi Legge 104/92 per assistenza ai familiari ((in percentuale di genere)		
Personale che fruisce di congedo parentale (in percentuale di genere)		
Maggiore uso a livello pro-capite, ovvero assenza da lavoro giustificata con permessi L.104/92.		
Maggiore uso a livello pro-capite, ovvero assenza da lavoro giustificata con permessi per congedo parentale		
Formazione in materia di aggiornamento professionale (in percentuale di genere)		
formazione in materia di competenze manageriali/relazionali (in percentuale di genere)		
Formazione in tematiche CUG congiuntamente alla tematica violenze di genere, i (corsi organizzati per Ispra e destinati a responsabili di struttura) (in percentuale di genere)		
Formazione in materia di salute e sicurezza, (in percentuale di genere)		
Composizione commissioni di concorso per il reclutamento del personale – componenti		
Composizione commissioni di concorso per il reclutamento del personale – presidenti		
Posizioni di responsabilità a livello I-III (in percentuale di genere)		

Tabella 45 Sintesi qualitativa dei dati per genere